



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**«Συναισθηματικές και επικοινωνιακές δεξιότητες σε ομάδες υφισταμένων στην
εκπαίδευση: Αξιολόγηση δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών και πώς αυτές μπορεί να είναι
προβλεπτικές εργασιακών παραμέτρων και σχέσεων με τους προϊστάμενους»**

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ:

Γκαγκαστάθη Ουρανία

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:

Καφέτσιος Κωνσταντίνος

ΒΟΛΟΣ 2019

ΥΠΕΥΘΥΝΗ ΔΗΛΩΣΗ

Η Γκαγκαστάθη Ουρανία, γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής, δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα εργασία με τίτλο «Συναισθηματικές και επικοινωνιακές δεξιότητες σε ομάδες υφισταμένων στην εκπαίδευση: αξιολόγηση δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών και πώς αυτές μπορεί να είναι προβλεπτικές εργασιακών παραμέτρων και σχέσεων με τους προϊστάμενους.» αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή / και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με την κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Θ/Η ΔΗΛΩΝ/-ΟΥΣΑ

Γκαγκαστάθη Ουρανία

[υπογραφή φοιτητή/-τριας]

Περίληψη

Η συγκεκριμένη ερευνητική εργασία έχει ως πεδίο μελέτης την αξιολόγηση των συναισθηματικών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων σε ομάδες υφιστάμενων στην εκπαίδευση καθώς και τον ρόλο των προϊστάμενων στην αλληλεπίδραση αυτή. Επί προσθέτως, διερευνάται ο βαθμός προβλεπτικότητας των εν λόγω συναισθηματικών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων για την εργασιακή παράμετρο της Επαγγελματικής Ικανοποίησης.

Οι βασικές συναισθηματικές και επικοινωνιακές δεξιότητες υφιστάμενων και προϊστάμενων στην εκπαίδευση που αναπτύσσονται στο θεωρητικό κομμάτι της εργασίας είναι η Κοινωνική Αντίληψη του συναισθήματος, στην οποία συγκαταλέγονται η Συναισθηματική Νοημοσύνη, η Κοινωνική Νοημοσύνη και ο ρόλος τους στις διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία, καθώς και το συναίσθημα και οι διαπροσωπικές σχέσεις υπό το πρίσμα της Τυπολογίας σύμφωνα με τη Θεωρία Δεσμού.

Η εργασιακή παράμετρος στην οποία εστιάζει την προσοχή της η εργασία είναι η Επαγγελματική Ικανοποίηση και πώς αυτή συσχετίζεται με τη Συναισθηματική Νοημοσύνη, τις διαπροσωπικές σχέσεις και την Συνοχή της ομάδας.

Επιπλέον, μελετάται η Ηγεσία, η Κουλτούρα, το Εργασιακό Κλίμα και ο ρόλος του/της σχολικού/ής Ηγέτη/ιδας στη διασφάλιση ενός υγιούς και ομαλού περιβάλλοντος ευημερίας των συναισθηματικών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων με απώτερο σκοπό την επίτευξη της Εργασιακής Ικανοποίησης.

Εν κατακλείδι, ο σκοπός της εργασίας συνοψίζεται ως η διερεύνηση του γεγονότος εάν η Κοινωνική Αντίληψη και οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ προϊστάμενων και υφιστάμενων της εκπαίδευσης αποτελεί παράγοντα επιρροής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης.

Λέξεις κλειδιά: Κοινωνική Αντίληψη του συναισθήματος, Συναισθηματική Νοημοσύνη, η Κοινωνική Νοημοσύνη, Θεωρία Δεσμού, Επαγγελματική Ικανοποίηση, Ηγεσία, η Κουλτούρα, το Εργασιακό Κλίμα, Σχολικός/ ή Ηγέτης.

Abstract

This study has as a field of research the evaluation of emotional and communicative skills in groups existing in education as well as the role of School - Leaders in this interaction. In addition, it attempts to investigate the degree of predictability of these emotional and communication skills for the occupational parameter of Professional Satisfaction.

The basic emotional and communicative skills of subsistents and supervisors in education developed in the theoretical part of the study are the Social Concept of Emotion, which includes Emotional Intelligence, Social Intelligence and their role in interpersonal relationships at work as well as the emotion and interpersonal relationships in the light of Typology according to the Theory of Bonding.

The occupational parameter to which the study focuses is Professional Satisfaction and how it is related to Emotional Intelligence, Interpersonal Relations and Group Consistency.

Furthermore, Leadership, School Culture, Working Climate and the role of a School-Leader in ensuring a healthy and smooth environment for the well-being of emotional and communicative skills is being studied with the ultimate aim of achieving Professional Satisfaction.

To sum up, the purpose of the work is to explore whether the Social Concept and the interpersonal relationships between the School- Leaders and the subsistents ones is a factor of influencing Professional Satisfaction.

Key words: Social Concept of Emotion, Emotional Intelligence, Social Intelligence, Theory of Bonding, Professional Satisfaction, Leadership, Culture, Working Climate, School Leader.

Ευχαριστίες

Σε αυτό το ενδιαφέρον ταξίδι αναζήτησης και μάθησης θα ήθελα να ευχαριστήσω πρωτίστως και εγκάρδια τον κύριο Κωνσταντίνο Καφέτσιο, ο οποίος, ως επιβλέπων καθηγητής, φρόντισε να διευρύνει τον επιστημονικό ορίζοντά μου και να σταθεί με τις γνώσεις και την εμπειρία του δίπλα μου ως μέντορας.

Αντιστοίχως ένα αληθινό ευχαριστώ αξίζει να δοθεί στο συνολικό έργο και τη στήριξη του Μεταπτυχιακού Τμήματος Οργάνωσης και Διοίκησης της Εκπαίδευσης του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας που, πλέον έπειτα από τόσα χρόνια, αποτελεί κομμάτι της ζωής μου.

Η συγκεκριμένη ερευνητική μελέτη δε θα είχε υπόσταση εάν δεν υπήρχε η συνδρομή των συμμετεχόντων και συμμετεχουσών. Για αυτό τον λόγο ευχαριστώ βαθύτατα τους διευθυντές και τις διευθύντριες καθώς και τους δασκάλους και τις δασκάλες, οι οποίοι/ες έδειξαν πραγματική προθυμία και σεβασμό σπεύδοντας να προσφέρουν με τη συμμετοχή τους στην υλοποίηση της έρευνας.

Στις ευχαριστίες μου δε θα μπορούσα να παραλείψω τους κοντινούς μου φίλους και συγγενείς, οι οποίοι διαδραμάτισαν καθοριστικό ρόλο με τη ψυχολογική και συναισθηματική τους στήριξη. Ένα ξεχωριστό «ευχαριστώ» για την υποστήριξή του αξίζει ο Ηλίας.

Η οικογένεια μου αποτελεί πάντοτε το λιμάνι μου. Η καρδιά μου και η πορεία μου ανήκει στον αγαπημένο μου πατέρα, Θανάση, στο άλλο μου μισό, τον αδερφό μου Βασίλη, στην Ειρήνη και στη μητέρα μου, Μάγδα, που χωρίς εκείνη δε θα μπορούσα να αναγεννηθώ ποτέ από τις στάχτες μου.

Περιεχόμενα:

Περίληψη	σελ 03
Abstract	σελ 04
Εισαγωγή	σελ 07
.....	
Θεωρητικό Μέρος	
Κεφάλαιο 1: Η Κοινωνική Αντίληψη του συναισθήματος	σελ 11
1.1 Ο ορισμός του συναισθήματος και η Συναισθηματική Νοημοσύνη	σελ 11
1.2 Συναισθηματική Νοημοσύνη και Κοινωνική Νοημοσύνη	σελ 12
1.3 Συναισθηματική Νοημοσύνη και διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία	σελ 13
Κεφάλαιο 2: Η Θεωρία Δεσμού	σελ 15
2.1 Εννοιολογική προσέγγιση της Θεωρίας Δεσμού	σελ 15
2.2 Τυπολογία της Θεωρίας Δεσμού	σελ 18
2.3 Η Θεωρία Δεσμού, συναισθήματα και διαπροσωπικές σχέσεις	σελ 19
Κεφάλαιο 3: Η Επαγγελματική Ικανοποίηση	σελ 23
3.1 Συναισθηματική Νοημοσύνη και Επαγγελματική Ικανοποίηση	σελ 23
3.2 Διαπροσωπικές σχέσεις και Επαγγελματική Ικανοποίηση	σελ 27
3.3 Συνοχή της ομάδας	σελ 23
Κεφάλαιο 4: Ο ρόλος της Ηγεσίας	σελ 30
4.1 Ηγεσία, Κουλτούρα και εργασιακό Κλίμα	σελ 30
4.2 Ο ρόλος του/της ηγέτη/ ιδας	σελ 32
Έρευνα:	
Κεφάλαιο 5: Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα	σελ 35
Κεφάλαιο 6: Η μεθοδολογία της έρευνας	σελ 36
6.1 Δείγμα της έρευνας	σελ 36
6.2 Ερευνητικό εργαλείο της έρευνας	σελ 36
Κεφάλαιο 7: Αποτελέσματα	σελ 40
7.1 Έλεγχος Αξιοπιστίας	σελ 40
7.2 Στατιστικά ευρήματα	σελ 41
7.3 Συσχετίσεις	σελ 42
Συζήτηση- συμπεράσματα	σελ 45
Βιβλιογραφικές αναφορές	σελ 48
Παράρτημα	σελ 55

Εισαγωγή

Ένα σημαντικό κομμάτι της Οργανωσιακής Ψυχολογίας ασχολείται με το βαθμό συσχέτισης του συναισθηματικού και επικοινωνιακού προφίλ του εργαζομένου με ποικίλες εργασιακές παραμέτρους. Στις τελευταίες είναι πιθανό να συγκαταλέγεται η επίδοση, η δημιουργικότητα καθώς και η Επαγγελματική Ικανοποίηση σε συνδυασμό με την επαγγελματική εξουθένωση. Ένα καίριο ερώτημα για την αποκωδικοποίηση του θεματικού ενδιαφέροντος της εν λόγω ερευνητικής εργασίας αποτελεί το κατά πόσο η Κοινωνική Αντίληψη και οι Τύποι Δεσμών των διαπροσωπικών σχέσεων ανάμεσα σε υφιστάμενους και προϊστάμενους της εκπαίδευσης είναι σε θέση να επηρεάσουν την Επαγγελματική Ικανοποίηση αυτών.

Με τον όρο *Κοινωνική Αντίληψη* νοείται η κατανόηση των κοινωνικών σηματοδοτήσεων, των κοινωνικών καταστάσεων και της κοινωνικής συμπεριφοράς. Περιλαμβάνει την αναγνώριση των συναισθημάτων που υπάρχουν στους άλλους και την κατανόηση ακόμη πιο περίπλοκων πνευματικών λειτουργιών που συμβαίνουν εντός των άλλων, όπως είναι οι προθέσεις, οι σκέψεις ή οι πεποιθήσεις τους (Καραγιαννίδης, 2016).

Επιστημονικές έννοιες που πλαισιώνουν την Κοινωνική Αντίληψη και συνδράμουν στην καθολική κατανόησή της είναι η *κοινωνικοσυναισθηματική ικανότητα* και η *Συναισθηματική Νοημοσύνη*. Η πρώτη αναφέρεται στον υψηλό βαθμό ανάπτυξης της κοινωνικής και συναισθηματικής σφαίρας σε συνδυασμό με την ικανότητα ανάπτυξης των προσόντων αυτών σε πραγματικές συνθήκες (Cole & Cole, 2011). Η δεύτερη συσχετίζεται με την ικανότητα προσαρμογής στο περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται κάποιος (Τομασίδης, 1982 στο Παπαβασιλείου, 2017).

Όσον αφορά την τυπολογία των δεσμών, η Θεωρία Δεσμού (attachment theory. Bowlby, 1969. 1979. 1988) έχει εξελιχθεί στο σημείο μελέτης για το πώς οι διαπροσωπικές σχέσεις επηρεάζουν την ψυχοσυναισθηματική εξέλιξη του ατόμου σε όλο το ηλικιακό φάσμα (Parkes, Hinde, & Marris, 1991, στο Καφέτσιος, 2003). Από την στιγμή που την τελευταία δεκαετία το επιστημονικό ενδιαφέρον (paradigm shift, Kuhn, 1962) έχει μεταφερθεί στον διεπιστημονικό κλάδο των διαπροσωπικών σχέσεων (Duck, 1996. Hendrick & Hendrick, 2002 στο Καφέτσιος, 2003) και οι ερευνητές εφάρμοσαν με μεγάλη επιτυχία την Θεωρία Δεσμού στις σχέσεις ενηλίκων, την ίδια στιγμή που έχει υποστηριχθεί πως η συγκέντρωση συναισθηματικών εμπειριών στο χώρο εργασίας σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες διαμορφώνουν την εργασιακή συμπεριφορά των εργαζομένων (Weiss & Cropanzano, 1996

στο Καφέτσιος, 2003), δε μένει παρά να διερευνηθεί ο βαθμός της συσχέτισης των διαπροσωπικών σχέσεων αφενός με την Οργανωσιακή Συμπεριφορά και αφετέρου με την Επαγγελματική Ικανοποίηση.

Σε επίπεδο διεθνούς βιβλιογραφίας, έρευνα των Thomas and Tram (2006) και Ashkanasy and Jordan (1997) έδειξε ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη των εργαζομένων έχει μια σημαντική θετική σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία τους (Mousavi, Yarmohammadi et al. 2012). Πολύ περισσότερο, ο Καφέτσιος και Ζαμπετάκης (2007) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι ένας σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης της ικανοποίησης από την εργασία (Mousavi, Yarmohammadi et al., 2012). Επιπλέον, υπογραμμίστηκε πως μόνο το στοιχείο της αναγνώρισης των συναισθημάτων του άλλου είχε μια σημαντική σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία. Σε συμφωνία με την συσχέτιση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και της Επαγγελματικής Ικανοποίησης προέβησαν και ο Hasankhoyi (2006), οι Gardner and Stough (2003) και οι Martos et al. (2006) (Mousavi, S.H., Yarmohammadi, S. et al., 2012).

Στον αντίποδα βρίσκονται έρευνες, οι οποίες κατέληξαν σε πορίσματα αντίθετα από την πλειοψηφία. Οι Hosseinian et al. (2008), για παράδειγμα, μελετώντας τη σχέση μεταξύ της συναισθηματικής νοημοσύνης και της ικανοποίησης από την εργασία διαπίστωσαν ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο αυτών συνιστωσών (Mousavi, Yarmohammadi et al., 2012). Στα ίδια συμπεράσματα οδηγήθηκαν επίσης οι Hendee (2002), Villard (2004), Millet (2007) καθώς και Casper (2007) (Mousavi, Yarmohammadi et al., 2012). Εντύπωση είχε και η κατάληξη του Livingstone (2001) που θέλει τις ενδοπροσωπικές δεξιότητες και τη διαχείριση του άγχους να μην σχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία (Mousavi, Yarmohammadi et al., 2012).

Λαμβάνοντας υπόψη το ερευνητικό ιστορικό, ως βασικός στόχος της συγκεκριμένης έρευνας ορίζεται η επαλήθευση του γεγονότος αν το συναίσθημα και η συμπεριφορά καθώς και οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ προϊστάμενων και υφιστάμενων της εκπαίδευσης αποτελεί παράγοντα επιρροής της Επαγγελματικής Ικανοποίησης. Η Θεωρία Δεσμού και οι τύποι χαρακτήρα που προκύπτουν μέσω αυτού τίθενται ως πρωταρχικά κριτήρια για την αξιολόγηση του είδους και της ποιότητας των διαπροσωπικών σχέσεων, αλλά και της αντίληψης των συναισθημάτων τόσο των ατομικών όσο και των άλλων.

Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα ξεκινά με την αρχική υπόθεση πως υφίσταται συσχέτιση μεταξύ της συμπεριφοράς και των διαπροσωπικών σχέσεων με την Επαγγελματική Ικανοποίηση.

Κατακλείδα αποτελεί η διερεύνηση του ρόλου της εκπαιδευτικής Ηγεσίας στη διαμόρφωση του δικτύου επικοινωνίας και αλληλεπίδρασης μεταξύ των υφιστάμενων/ουσών. Το σχολικό κλίμα, το Στυλ Ηγεσίας και το προφίλ του/ της Ηγέτη μιας σχολικής μονάδας δε δύναται να μην προσμετρηθεί ως ένας παράγοντας ικανός να ασκήσει επίδραση ακόμη και στο αίσθημα της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των εργαζομένων. Ο/Η χαρισματικός Ηγέτης είναι εκείνος/η που θα καταφέρει να εξασφαλίσει τις κατάλληλες συνθήκες για μια αρμονική και εποικοδομητική επαγγελματική συνύπαρξη και συνεργασία.

Κεφάλαιο 1: Η Κοινωνική Αντίληψη του συναισθήματος

1.1. Ο ορισμός του συναισθήματος και η Συναισθηματική Νοημοσύνη

Η απάντηση στο ερώτημα τι είναι συναίσθημα προβλημάτισε ποικίλους επιστήμονες μιας και τόσο η μέτρησή του όσο και ο ορισμός του ήταν αρκετά περίπλοκα. Ο Goleman (1996) υπήρξε ο βασικός μελετητής του αντικειμένου της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και ο οποίος όρισε το συναίσθημα ως μια σύνθετη κατάσταση κατά την οποία η αντίληψη και εστίαση σε ένα αντικείμενο ή μια κατάσταση προκαλεί ένα πλήθος σωματικών αλλαγών μεγαλύτερης ή μικρότερης διάρκειας. Υπογράμμισε, επίσης, ότι ο όρος συναίσθημα αναφέρεται σε οποιαδήποτε αναταραχή ή αναστάτωση του νου, αίσθημα, πάθος και γενικά οποιαδήποτε σφοδρή ή πυρετώδη ψυχική κατάσταση.

Συχνά το συναίσθημα συγχέεται με την έννοια της συγκίνησης. Ωστόσο, η συγκίνηση ορίζεται ως μια σύνθετη μορφή αντίδρασης απέναντι σε ένα ερέθισμα, η οποία περιλαμβάνει βιοσωματικές μεταβολές. Ο Τύπος και η ένταση της αντίδρασης εξαρτώνται από το είδος του ερεθίσματος, δηλαδή από το εάν το ερέθισμα είναι ευχάριστο, απειλητικό ή κάτι παρόμοιο (Νέστορος, 2000). Η συγκίνηση, ουσιαστικά, αποτελεί τις βιοσωματικές διαδικασίες του συναισθήματος, χωρίς τα γνωστικά στοιχεία αυτού. Σε αυτό το σημείο έγκειται και η διαφορά ανάμεσα στο συναίσθημα και τη συγκίνηση.

Το γεγονός ότι το συναίσθημα περιλαμβάνει στοιχεία γνωστικής υφής αποτέλεσε σημείο ασυμφωνίας με μελετητές του αντικειμένου της Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Συγκεκριμένα, ο Zajonc (1980) δεχόταν ότι οι άνθρωποι συχνά εκτελούν τις συναισθηματικές κρίσεις τους τόσο για τους άλλους όσο και για αντικείμενα ακόμα κι αν έχουν επεξεργαστεί πολύ λίγες πληροφορίες για αυτούς. Αυτό τον οδήγησε να γίνει υποστηρικτής της άποψης ότι η συναισθηματική αξιολόγηση των ερεθισμάτων μπορεί να συμβεί ανεξάρτητα από γνωστικές διεργασίες (Zajonc, 1984). Παρά το γεγονός ότι για εκείνον το συναίσθημα και η γνωστική λειτουργία λειτουργούν συλλογικά, πίστευε ότι στην πραγματικότητα πρόκειται για δύο ξεχωριστά και μερικώς ανεξάρτητα συστήματα και αυτό καθιστά το συναίσθημα ικανό να παραχθεί χωρίς απαραίτητα κάποια προϋπάρχουσα γνωστική επεξεργασία.

Αντίθετος σε αυτήν την άποψη φαίνεται να είναι ο Lazarus (1982), οποίος θεωρούσε ότι η συναισθηματική αντίδραση προαπαιτεί κάποιου είδους γνωστική επεξεργασία εφόσον η γνωστική αξιολόγηση είναι αναπόσπαστο γνώρισμα όλων των συγκινησιακών καταστάσεων. Το σημείο τομής μεταξύ των Zajonc και Lazarus ήταν ο τρόπος αποδοχής της έννοιας της

γνωστικής αποτίμησης, η οποία ορίζεται ως η ερμηνεία της τρέχουσας κατάστασης για να αποφασιστεί αν είναι απειλητική ή όχι και κατά πόσον μπορεί κανείς να τη διαχειριστεί. Ο τελευταίος δεχόταν ότι η γνωστική αποτίμηση παίζει σημαντικό ρόλο στον προσδιορισμό της συγκινησιακής εμπειρίας, ενώ ο Zajonc όχι (Eysenck, 2010).

Ο επιστημονικός όρος που καλύπτει την μελέτη της λειτουργίας του συναισθήματος είναι αυτός της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, η οποία αναφέρεται στο σύνολο των δεξιοτήτων, οι οποίες διέπουν την ακριβή αξιολόγηση, εκτίμηση, έκφραση και ρύθμιση του συναισθήματος (Feldman, 2011). Συγκεκριμένα, ο πρώτος ορισμός της Συναισθηματικής Νοημοσύνης δόθηκε από τους Salovey & Mayer (1990), οι οποίοι υπογράμμισαν μια διττή προσέγγισή της. Από τη μία, πρόκειται για την ικανότητα να αναγνωρίζει κανείς τόσο τα προσωπικά του/της συναισθήματα όσο και των άλλων. Από την άλλη, το να είναι σε θέση κανείς να διακρίνει τη νοερή γραμμή μεταξύ των συναισθημάτων και της καθοδήγησης της σκέψης και των πράξεων.

Πολύ περισσότερο, συσχετίζεται με την ικανότητα προσαρμογής στο περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται κάποιος (Τομασίδης, 1982 στο Παπαβασιλείου, 2017). Δηλαδή, περιλαμβάνει τη γνώση του ατόμου, τη διαχείριση των συναισθημάτων του, καθώς και την αναγνώριση των συναισθημάτων σε άλλους, την ικανότητα να διαχειριστεί αυτά τα συναισθήματα, και την ικανότητα να χρησιμοποιηθούν τα συναισθήματα για να παρακινήσει μια συμπεριφορά (Clarke, 2000 στο Παπαβασιλείου, 2017).

Βασικό ρόλο στη διαδικασία αυτή έχουν τα μη λεκτικά μηνύματα των ανθρώπων, όπως αυτά προκύπτουν μέσα από τις εκφράσεις του προσώπου και τη στάση του σώματος. Συνεπώς, ένα άτομο που διακρίνεται για τη συναισθηματική του νοημοσύνη, έχει την ικανότητα να διακρίνει και να αναγνωρίσει τα συναισθήματα των οικείων του και να αναπτύξει ειδικά κανάλια επικοινωνίας μαζί τους (Elfenbein et al., 2002).

Επί προσθέτως, η Συναισθηματική Νοημοσύνη προσφέρει σε ορισμένα άτομα την ικανότητα να διαμορφώνουν καλές διαπροσωπικές σχέσεις, να κατανοούν τα συναισθήματα και τις εμπειρίες των άλλων και να ανταποκρίνονται κατάλληλα στις ανάγκες τους. Επιτρέπει στο άτομο να έχει Ενσυναίσθηση ως προς τα συναισθήματα των άλλων, ώστε να αντιδρά με κατάλληλο τρόπο (Feldman, 2011). Ως Ενσυναίσθηση ορίζεται η υποκειμενική ή φαινομενική εμπειρία που είναι διαθέσιμη μόνο στο άτομο που έχει την εμπειρία (Eysenck, 2010). Ο Schooler (2002) μάλιστα θεωρούσε πως η Ενσυναίσθηση είναι η βασική συνείδηση.

1.2. Συναισθηματική Νοημοσύνη και Κοινωνική Νοημοσύνη

Πέραν από το κομμάτι της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, το οποίο αναφέρεται στην αυτεπίγνωση των συναισθημάτων του εαυτού, δηλαδή την ακριβή συνειδητοποίηση της προδιάθεσης για μια συμπεριφορά και την εις βάθος κατανόηση των αξιών και των κινήτρων ενός συναισθήματος (Γιακουμάκη, 2015), η κοινωνική διάσταση της Συναισθηματικής Νοημοσύνης είναι εξίσου σημαντική.

Στο πιο πρόσφατο μοντέλο του ο Bar-On (2000) διέκρινε πέντε διαστάσεις Συναισθηματικής Νοημοσύνης: i. τις Ενδοπροσωπικές Δεξιότητες (Intrapersonal skills) ii. τις Διαπροσωπικές Δεξιότητες (Interpersonal skills), iii. την Προσαρμοστικότητα (adaptability), iv. τον Έλεγχο στρες (stress management) και v. τη Γενική διάθεση (general mood). Οι περισσότερες από τις διαστάσεις που εντοπίζει ο Baron αναφέρονται ακριβώς στην κοινωνική πτυχή της Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

Ο βαθμός που η Συναισθηματική Νοημοσύνη διαδραμάτιζε έναν καθοριστικό ρόλο στην κοινωνική ζωή του ανθρώπου οδήγησε στη δημιουργία ενός αυτοτελή επιστημονικού όρου. Ο Thorndike αναγνώρισε την έννοια της Κοινωνικής Νοημοσύνης (social intelligence), μια πτυχή της συναισθηματικής νοημοσύνης, ήδη από τη δεκαετία του 1920 και την κατέταξε στο σύνολο των ικανοτήτων κατά των οποίων δύναται κανείς να κατανοήσει και να διαχειριστεί τις ανθρώπινες σχέσεις και να ενεργήσει με έξυπνο τρόπο εντός του πλαισίου αυτών (Βικόλα & Νικολάου, 2012).

Ο Humphrey (1983) θεωρεί ότι η βασική λειτουργία της συνείδησης είναι κοινωνική. Αυτό είχε υποστηρίξει κι ο Αριστοτέλης με τη ρήση του ότι ο άνθρωπος είναι ον κοινωνικό. Οι άνθρωποι, δηλαδή, συγκρότησαν κοινωνικές ομάδες προκειμένου να επιβιώσουν και έτσι εξοικειώθηκαν με την ανάγκη να μοιράζονται όχι μόνο υλικά αγαθά, αλλά και ψυχικά. Χωρίς να το καταλαβαίνουν ανέπτυξαν την επίγνωση του εαυτού και του άλλου για να καταφέρουν να συνυπάρχουν αρμονικά. (Eysenck, 2010).

Αυτό οδηγεί στο γεγονός ότι η κοινωνική ικανότητα εστιάζει στην ιδιότητα του ατόμου να κατανοεί τους άλλους και να διαχειρίζεται τις σχέσεις του με αποτέλεσμα την ενεργοποίηση της κοινωνικής επίγνωσης και τη διαχείριση σχέσεων. Η κοινωνική επίγνωση είναι η ικανότητα να συλλαμβάνει κανείς με ακρίβεια τα συναισθήματα των άλλων και να είναι σε θέση να ερμηνεύσει το τι συμβαίνει. Αυτό σημαίνει να δύναται κανείς να διαβάσει τι σκέφτονται οι άλλοι και τι αισθάνονται ακόμα και όταν ο ίδιος δε μοιράζεται το ίδιο συναίσθημα (Brandberry & Greaves, 2006 στο Γιακουμάκη, 2015).

Δύο επιπλέον έννοιες που πλαισιώνουν την εννοιολογική προσέγγιση της Κοινωνικής Νοημοσύνης είναι αυτή της κοινωνικοσυναισθηματικής ικανότητας και της κοινωνικής αντίληψης. Η πρώτη αναφέρεται στον υψηλό βαθμό ανάπτυξης της κοινωνικής και συναισθηματικής σφαίρας σε συνδυασμό με την ικανότητα ανάπτυξης των προσόντων αυτών σε πραγματικές συνθήκες (Cole & Cole, 2011).

Με τον όρο Κοινωνική Αντίληψη νοείται η κατανόηση των κοινωνικών σηματοδοτήσεων, των κοινωνικών καταστάσεων και της κοινωνικής συμπεριφοράς. Περιλαμβάνει την αναγνώριση των συναισθημάτων που υπάρχουν στους άλλους και την κατανόηση ακόμη πιο περίπλοκων πνευματικών λειτουργιών που συμβαίνουν εντός των άλλων, όπως είναι οι προθέσεις, οι σκέψεις ή οι πεποιθήσεις τους (Καραγιαννίδης, 2016). Συνοδευτικά με την Κοινωνική Αντίληψη, η κοινωνική αναφορά είναι η διαδικασία της σκόπιμης αναζήτησης των στοιχείων που αφορούν τα συναισθήματα των άλλων και συνδράμουν στην ερμηνεία των καταστάσεων και των γεγονότων για τα οποία δεν υπάρχουν σαφή δεδομένα (Feldman, 2011). Η γλώσσα του σώματος και η παρατήρηση του προσώπου συγκαταλέγονται στις μεθόδους κοινωνικής αναφοράς.

1.3. Συναισθηματική Νοημοσύνη και διαπροσωπικές σχέσεις στην εργασία

Οι βιβλιογραφικές πηγές έχουν διερευνήσει την αλληλεπίδραση μεταξύ Συναισθηματικής Νοημοσύνης και εργασίας και κατά συνέπεια τον βαθμό που οι διαπροσωπικές σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον είναι σε θέση να δεχτούν κάποια επίδραση από την αντίληψη των συναισθημάτων των ατόμων και την εικόνα του εαυτού και του άλλου που έχουν σχηματίσει κατά τη διάρκεια της ζωής τους και μέσω της Θεωρίας του Δεσμού.

Σύμφωνα με τον Τομασίδη (1982), η Συναισθηματική Νοημοσύνη συσχετίζεται με την ικανότητα προσαρμογής στο περιβάλλον στο οποίο δραστηριοποιείται κάποιος πράγμα, που θα υποστηριχτεί και από τη θεωρία των συναισθημάτων. Κατά την τελευταία, η συγκέντρωση συναισθηματικών εμπειριών στο χώρο εργασίας σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες διαμορφώνουν την εργασιακή συμπεριφορά των εργαζομένων (Weiss & Cropanzano, 1996). Αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα ότι, πέρα από την προσωπική ζωή του ενήλικα, η ποιότητα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης καθορίζει και το επαγγελματικό του κομμάτι (Zeidner, Matthews & Roberts, 2004- Mayer, Salovey, & Caruso, 2004- Carmeli & Josman, 2006- Sy, Tram, & O' Hara, 2006, στο Feldman, 2011).

Πολύ περισσότερο, έρευνες έδειξαν ότι η υψηλή αντιλαμβανόμενη Συναισθηματική Νοημοσύνη σχετίζεται θετικά με την καλύτερη απόδοση των ατόμων όταν δίνουν συνέντευξη (Fox & Spector, 2000), την αποτελεσματικότερη διαχείριση στο λιανικό εμπόριο (Slaski & Cartwright, 2002), τις διαπραγματεύσεις (Elfenbein et al., 2007. Mueller & Curhan, 2006), τη συνεργατική δουλειά (Druskat & Wolff, 2001. Jordan, Ashkanasy, Härtel, & Hooper, 2002, στο Καζαμία 2015), τις μεγαλύτερες αυξήσεις μισθού και την κοινωνικότητα του εργαζομένου (Lopes et al., 2006). Άτομα με ανώτερη συναισθηματική ευφυΐα είναι πιο επιτυχημένοι επαγγελματικά και διοικούν με πιο αποτελεσματικό τρόπο (Cooper & Sawaf, 1997. Higgs & Rowland, 2002. Prati, Douglas, Ferris, Ammeter, & Buckley, 2003 στο Καζαμία, 2015).

Οι έρευνες αυτές οδηγούν στη διαπίστωση ότι ο τρόπος διαχείρισης των συναισθηματικών καταστάσεων στο χώρο εργασίας έχουν μεγάλη σημασία για τα άτομα, τις ομάδες και την ίδια την κοινωνία, καθώς έχουν τη δυνατότητα να επηρεάζουν τις στάσεις και τη συμπεριφορά των εργαζομένων (Brief & Weiss, 2002 · Weiss, 2002 στο Καζαμία 2015). Επίσης, επιβεβαιώνεται το γεγονός ότι η σωστή διαχείριση των σχέσεων προκύπτει από το τρίπτυχο των τριών πρώτων δεξιοτήτων της Συναισθηματικής Νοημοσύνης: της αυτεπίγνωσης, της αυτοδιαχείρισης και της κοινωνικής επίγνωσης (Γιακουμάκη, 2015)

Κατά συνέπεια, μέσω της Συναισθηματικής Νοημοσύνης το εργατικό προσωπικό αυξάνει τη θετική του διάθεση και αυτοεκτίμηση (Schutte et al., 2002), αντιμετωπίζει το εργασιακό άγχος πολύ καλύτερα και καταφέρνει να συνδυάσει την αίσθηση της ικανοποίησης από την εργασία με εκείνη γενικότερα από τη ζωή (Austin, Saklofske, & Egan, 2005. Gannon & Ranzijn, 2005. Palmer, Donaldson, & Stough 2002, στο Καζαμία, 2015), πράγμα πολύ σημαντικό για τη σωματική, αλλά πρωτίστως ψυχική υγεία των ανθρώπων.

Κεφάλαιο 2: Η Θεωρία Δεσμού

2.1. Εννοιολογική προσέγγιση της Θεωρίας Δεσμού

Ένα από τα βασικά αντικείμενα που έχει απασχολήσει τον κλάδο της Αναπτυξιακής Ψυχολογίας εδώ και δεκαετίες αποτελεί η σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ του βρέφους και του προσώπου-τροφού του. Η ποιότητα, το είδος, η εξέλιξη και ο βαθμός επίδρασης αυτής της σχέσης στη διαμόρφωση της προσωπικότητας του ατόμου και των μελλοντικών διαπροσωπικών σχέσεων καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του συνιστά το υλικό της Θεωρίας του Δεσμού.

Ο Freud ήταν αυτός που πρώτος εστίασε την προσοχή του στην αλληλεπίδραση μεταξύ της μητέρας και του βρέφους. Αρχικά, πίστευε ότι η αλληλεπίδραση αυτή απορρέει από την ικανότητα της μητέρας να ικανοποιεί τις στοματικές επιθυμίες του βρέφους. Έδωσε σε αυτήν την διαπίστωση τον όρο Προσκόλληση και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι πρόκειται για τον θετικό συναισθηματικό δεσμό που αναπτύσσεται ανάμεσα στο παιδί και στο άτομο που το φροντίζει (Feldman, 2011).

Βασισμένος στην πρώτη φρουϊδική προσέγγιση και επηρεασμένος από τις βιολογικές επιστήμες, που θέλουν τον άνθρωπο να φέρει τα ίδια χαρακτηριστικά με τα υπόλοιπα θηλαστικά του ζωικού βασιλείου, ο John Bowlby δέχτηκε την κεντρική έννοια του δεσμού ή της προσκόλλησης (attachment) ως ένα σύστημα δεσμού (attachment system), ένα δηλαδή συμπεριφορικό, επανατροφοδοτούμενο σύστημα για την διασφάλιση της επιβίωσης του νεογέννητου (Καφέτσιος, 2003). Επί προσθέτως, ο Bowlby (1951) χαρακτήρισε την προσκόλληση ως μια «διαρκή ψυχολογική συνάφεια μεταξύ των ανθρώπων» (<https://www.simplypsychology.org/attachment.html>), η οποία βασίζεται κυρίως στην ανάγκη του βρέφους να αισθάνεται ασφαλές, δηλαδή μια γενετικά καθορισμένη παρώθηση να αποφεύγει τους εχθρούς (Feldman, 2011). Για αυτόν ακριβώς το λόγο το σύστημα του Δεσμού νοείται ως ένα έμφυτο σύστημα κινήτρων για την επίτευξη συναισθηματικής ασφάλειας (felt security) (Καφέτσιος, 2005).

Πολύ περισσότερο, σύμφωνα με το επιστημονικό άρθρο των Sroufre & Waters (1977), το κύριο χαρακτηριστικό του Δεσμού δεν είναι τόσο η επίτευξη της εγγύτητας στο γονέα ή τροφό, αλλά η οργάνωση συμπεριφορών για την επίτευξη του στόχου του συστήματος που είναι η προστασία και η ασφάλεια. Το σύστημα, συνεπώς, χαρακτηρίζεται

από ένα είδος αυτορρύθμισης προκειμένου να υλοποιήσει τον στόχο (goal corrected system) (Καφέτσιος, 2005).

Αναφορικά με την πορεία του σχηματισμού του Δεσμού, ο Bowlby διέκρινε τρία επιμέρους στάδια. Το πρώτο αναπτύσσεται κατά του πρώτους 3 μήνες της βρεφικής ηλικίας. Το βρέφος συγχρονίζει τις κινήσεις, την οπτική επαφή και το συντονισμό του συναισθήματος προς ένδειξη της αλληλεπίδρασής του με τη μητέρα (Stern, 1985). Το δεύτερο παρατηρείται κατά το τέλος του 9^{ου} μήνα και βασικό χαρακτηριστικό αποτελεί η αποφυγή ξένων ατόμων και οι συμπεριφορές που δηλώνουν άγχος στην παρουσία ξένων. Το τελευταίο στάδιο κάνει την εμφάνισή του κατά το τέλος του 1^{ου} έτους, όπου το βρέφος συνειδητά επιδιώκει την παρουσία της μητέρας.

Στο πλαίσιο της σημασίας της ολοκλήρωσης αυτών των σταδίων και της ανάπτυξης σχέσης Δεσμού κατά τη βρεφική ηλικία, γίνεται λόγος για τη Μητρική αποστέρηση (maternal deprivation), δηλαδή την έλλειψη της μητέρας στην αρχή της ζωής και η οποία φαίνεται να έχει ανεπανόρθωτα αποτελέσματα για την ψυχική εξέλιξη του ατόμου. Ωστόσο, η μονοτροπία (monotropism), δηλαδή η υπόθεση ότι το βρέφος δένεται μόνο με ένα άτομο και κυρίως τη μητέρα, έχει πλέον καταρριφθεί. (Καφέτσιος, 2005). Για αυτό εξάλλου και η διχογνωμία για το εάν ο μοναδικός Δεσμός που αναπτύσσεται μεταξύ βρέφους και τροφού είναι ποιοτικά διαφορετικός από τους Δεσμούς που διαμορφώνει με άλλους ακόμη και του πατέρα (Feldman, 2011) έχει αναθεωρηθεί. Επομένως, δίνεται βαρύτητα γενικά στην επιτυχή ανάπτυξη σχέσης Δεσμού με ένα τουλάχιστον πρόσωπο- τροφό ανεξάρτητα εάν επρόκειτο για τη μητέρα ή κάποιο άλλο.

Η επόμενη που ασχολήθηκε με τη Θεωρία Δεσμού ήταν η Mary Ainsworth, η οποία με την πειραματική τεχνική της «Συνθήκης του Ξένου», μια σειρά δηλαδή σκηνοθετημένων επεισοδίων που αξιολογούσαν την ισχύ της προσκόλλησης ανάμεσα στο παιδί και συνήθως τη μητέρα, κατάφερε να κατηγοριοποιήσει την έννοια της προσκόλλησης σε τέσσερα είδη: την ασφαλή προσκόλληση, την αποφυγή προσκόλλησης, την αμφίθυμη προσκόλληση και την αποδιοργανωμένη- αποπροσανατολισμένη προσκόλληση.

Η ασφαλής προσκόλληση αφορά παιδιά τα οποία χρησιμοποιούν τη μητέρα ως ασφαλή βάση και δείχνουν ηρεμία, όταν εκείνη είναι παρούσα. Όταν η μητέρα φύγει, αυτά αναστατώνονται και, μόλις εκείνη επιστρέφει, πηγαίνουν αμέσως κοντά της. Όσον αφορά την αποφυγή προσκόλλησης, πρόκειται για το είδος προσκόλλησης κατά το οποίο το παιδί δεν επιδιώκει να είναι κοντά στη μητέρα. Όταν εκείνη επιστρέφει, το παιδί δείχνει να την

αποφεύγει, σα να έχει θυμώσει με τη συμπεριφορά της. Κατά την αμφίθυμη προσκόλληση, το παιδί παρουσιάζει συνδυασμό θετικών και αρνητικών αντιδράσεων στη μητέρα. Για παράδειγμα, όταν η μητέρα φύγει, δείχνει έντονα σημάδια δυσφορίας και, μόλις γυρίσει, επιζητεί στενή επαφή μαζί της ενώ παράλληλα εκφράζει θυμό, χτυπώντας και κλοτσώντας (Feldman, 2011).

Τέλος, η αποδιοργανωμένη- αποπροσανατολισμένη προσκόλληση περιλαμβάνει παιδιά που εμφανίζουν ασταθή και συχνά αντιφατική συμπεριφορά. Μόλις η μητέρα επιστρέψει, το παιδί μπορεί να την πλησιάσει, χωρίς να την κοιτάζει. Τα παιδιά σε αυτή την κατηγορία ίσως έχουν τη λιγότερο ασφαλή προσκόλληση. Αξίζει να σημειωθεί ότι μερικές φορές παρατηρείται το φαινόμενο της Διαταραχής αντιδραστικής προσκόλλησης, δηλαδή της ψυχολογικής διαταραχής που χαρακτηρίζεται από έντονα προβλήματα στη διαμόρφωση δεσμών με άλλα πρόσωπα (Feldman, 2011).

Ένα επιπλέον ζήτημα που σχετίζεται με τον εννοιολογικό προσανατολισμό της Θεωρίας του Δεσμού είναι αυτό της συνέχειας ή ασυνέχειας του είδους προσκόλλησης που έχει αναπτυχθεί κατά την βρεφική και παιδική ηλικία. Από τη μία, υφίστανται οι ερευνητές οι οποίοι υποστηρίζουν ότι οι τύποι Δεσμού τείνουν να παραμένουν σταθεροί σε όλη την ανάπτυξη και θεωρούν ότι ο Δεσμός των παιδιών με τα πρόσωπα που τα φροντίζουν αποτελεί πρότυπο για τις μετέπειτα σχέσεις τους, άποψη που συμφωνεί σε μεγάλο βαθμό με τον Freud (Cole, 2011).

Από την άλλη, υπάρχουν ερευνητές που θέτουν την άποψη της συνέχειας του είδους προσκόλλησης υπό αμφισβήτηση. Η Inge Bretherton (1985) είναι μία από αυτούς. Θεώρησε ότι τα βρέφη οικοδομούν ένα εσωτερικευμένο μοντέλο εργασίας του τρόπου συμπεριφοράς προς άλλους ανθρώπους και εν συνεχεία πράττουν απέναντι στις συγκυρίες νέων καταστάσεων αναλόγως με την αντανάκλαση του μοντέλου.

Εφόσον το εσωτερικευμένο μοντέλο εργασίας βρίσκει εφαρμογή κατά τη συναλλαγή με άλλους ανθρώπους, τότε τα άτομα θα συνεχίσουν να το χρησιμοποιούν προς όφελος της αλληλεπίδρασής τους στις σχέσεις (Sroufe & Fleeson, 1986). Στην περίπτωση, όμως, που εμφανιστούν εμπόδια κατά την εφαρμογή, δεν υπάρχει λόγος να διατηρηθεί το μοντέλο αυτούσιο και έτσι είναι πιθανή η αντικατάστασή του. Το συμπέρασμα είναι ότι η συνέχεια ή η ασυνέχεια εξαρτώνται από τα συσσωρευτικά αποτελέσματα των καθημερινών συναναστροφών του παιδιού με το περιβάλλον του (Cole, 2011).

2.2. Τυπολογία της Θεωρίας Δεσμού

Ανάλογα με το είδος Προσκόλλησης που αναπτύσσεται μεταξύ του ατόμου στην παιδική του ηλικία και το πρόσωπο-τροφό του, το άτομο δύναται να φέρει τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα ενός από τους Τύπους Δεσμού που φαίνεται να επικρατούν. Οι τύποι Δεσμού δεν απορρέουν από την απλή μίμηση ή τα κοινωνικά πρότυπα, αλλά πολύ περισσότερο προέρχονται από ενεργές κατασκευές της πραγματικότητας με βάση τις σχέσεις με συγκεκριμένα άτομα (Καφέτσιος, 2005).

Μάλιστα αποτελέσματα της έρευνας των Hazan & Shaver (1990) έδειξαν ότι η κατανομή των τριών τύπων Δεσμού ενηλίκων είναι περίπου ίδια όπως στη βρεφική ηλικία. Το σημείο τομής μεταξύ των τύπων Δεσμού ενηλίκων φαίνεται να είναι ο τρόπος που βιώνουν την ερωτική σχέση τους. Σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των τύπων ενηλίκων διαδραματίζουν τα νοητικά μοντέλα για τον εαυτό και τις διαπροσωπικές σχέσεις καθώς και οι εμπειρίες σε σχέση με τους γονείς (Καφέτσιος, 2005).

Σύμφωνα με την Ainsworth (1978), οι τρεις θεμελιώδεις τύποι Δεσμού είναι ο Τύπος Αποφυγής, ο Τύπος εμμονής και ο Ασφαλής Τύπος. Ο Τύπος Αποφυγής νιώθει άβολα όταν βρίσκεται συναισθηματικά κοντά με άλλους και δεν επιτρέπει στον εαυτό του να εξαρτιέται από αυτούς εξαιτίας της δυσκολίας για ολοκληρωτική εμπιστοσύνη. Είναι νευρικός/ή όταν οι άλλοι τον/ην πλησιάζουν συναισθηματικά και συχνά οι ερωτικοί σύντροφοι επιθυμούν μεγαλύτερη οικειότητα από ό,τι νιώθει ότι μπορεί να τους δώσει με άνεση. (Καφέτσιος, 2005).

Όσον αφορά τον Τύπο εμμονής, ένα από γνωρίσματά του είναι η έντονη ιδέα ότι οι άλλοι είναι απρόθυμοι να έρθουν συναισθηματικά κοντά του, όσο θα επιθυμούσε. Συχνά τον/ην απασχολεί το γεγονός ότι ο/η σύντροφός του/της δεν τον/ην αγαπά πραγματικά ή ότι δεν θέλει να μείνει μαζί του/ης. Αισθάνεται την ανάγκη να έρθει συναισθηματικά κοντά με τον ερωτικό σύντροφο, αλλά ο φόβος του για αυτό αποτελεί μερικές φορές τροχοπέδη (Καφέτσιος, 2005).

Τέλος, ο Ασφαλής Τύπος είναι εκείνος που βρίσκει σχετικά εύκολο να έρχεται κοντά συναισθηματικά με τους άλλους και δεν έχει κάποιο πρόβλημα να εξαρτιέται από αυτούς. Είναι απαλλαγμένος από την αρνητική σκέψη ότι θα τον εγκαταλείψουν ή ότι κανείς δε θέλει να έρθει συναισθηματικά πολύ κοντά του/ης/ (Καφέτσιος, 2005).

Άξιο αναφοράς αποτελεί το γεγονός πως η Kim Bartholomew (Bartholomew, 1990. Bartholomew & Horowitz, 1991) κατέληξε σε μια μικρή διαφοροποίηση στην τυπολογία του

Δεσμού προσθέτοντας και ένα τέταρτο τύπο. Διατήρησε τον ασφαλή τύπο (secure), ο οποίος χαρακτηρίζεται από θετική αντίληψη για τον εαυτό και τους άλλους, τον Εμμονής/αμφιθυμικός τύπο (preoccupied), ο οποίος υιοθετεί μια αρνητική εικόνα για τον εαυτό σε αντίθεση με τη θετική για τους άλλους, τον Τύπο Αποφυγής (avoidant), ο οποίος τρέφει αρνητική ιδέα τόσο για τον εαυτό του όσο και για τους άλλους και ο οποίος διακρίνεται σε δύο επιπλέον υποκατηγορίες.

Ο Απορριπτικός Τύπος Αποφυγής, ο οποίος αναπτύσσει μια εξιδανικευμένα θετική εικόνα για τον εαυτό του, δηλαδή ένα ιδεατό εγώ, και αρνητική για τους άλλους, και ο φοβικός Τύπος Αποφυγής, ο οποίος είναι αρνητικός τόσο ως προς τον εαυτό του όσο και ως προς τους άλλους, αποτελούν τις δύο αυτές επιμέρους κατηγορίες. Ο φοβικός Τύπος Αποφυγής περιλαμβάνει αρκετά συχνά άτομα με γονείς επιθετικούς απέναντί τους ή που ήταν πάσχοντες/ουσες από κατάθλιψη (Καφέτσιος, 2005).

Αναφορικά με την μεθοδολογία της μέτρησης των τύπων Δεσμού στους ενήλικες, οι πιο πρόσφατες μελέτες δείχνουν πως αυτή είναι εφικτή με τη χρήση δύο διαστάσεων: την ασφάλεια- αποφυγή και του διαπροσωπικού άγχους (Fraley & Waller, 1998. Crowell, Fraley & Shaver, 1999). Οι δύο αυτές διαστάσεις είναι σύμφωνες και με το μοντέλο της Bartholomew, το οποίο εστιάζει στη θετικό- αρνητική αντίληψη του εαυτού και του άλλου. Η μόνη διαφορά ανάμεσα στις δύο μεθόδους έγκειται στο γεγονός ότι η Bartholomew δίνει περισσότερη βαρύτητα στο γνωστικό περιεχόμενο, ενώ ο Fraley και οι συνεργάτες του πέρα από τις γνωστικές διεργασίες λαμβάνουν σοβαρά υπόψη και τις συναισθηματικές (Καφέτσιος, 2005).

2.3. Η Θεωρία Δεσμού, συναίσθημα και διαπροσωπικές σχέσεις

Το επόμενο στάδιο μελέτης της Θεωρίας του Δεσμού (attachment theory. Bowlby, 1969. 1979. 1988) είναι η συσχέτισή της με τον έλεγχο του συναισθήματος και τη διαμόρφωση των διαπροσωπικών σχέσεων στη ζωή ενός/μίας ενήλικα.

Το γεγονός ότι οι εμπειρίες του παιδιού στην παιδική ηλικία επηρεάζουν τις σχέσεις που αναπτύσσει με τους άλλους σε όλο το φάσμα της ζωής του έχει προταθεί στην αρχή της ιστορίας της ψυχολογίας από ψυχαναλυτές (Freud, 1933), θεωρητικούς των αντικειμενότροπων σχέσεων (object relations, Erikson, 1950) και πιο πρόσφατα από θεωρητικούς της προσωπικότητας.

Η έρευνα για τους Τύπους δεσμού που είχε ξεκινήσει από την αναπτυξιακή ψυχολογία, ήδη κατά την δεκαετία του '80, επικεντρώθηκε στην επίδραση που έχει η πρωταρχική σχέση γονέα-βρέφους στις ατομικές διαφορές τύπων δεσμού στην βρεφική και πρώιμη παιδική ηλικία (π.χ. Ainsworth, Blehar, Waters, & Wall, 1978). Το αποτέλεσμα ήταν η αποδοχή ενός αναπτυξιακού μοντέλου όπου η ποιότητα της σχέσης με τους γονείς/τροφούς στα πρώτα χρόνια της ζωής επηρεάζει την ψυχο-συναισθηματική εξέλιξη σε όλα τα στάδια της εξέλιξης του ατόμου (Parkes, Hinde, & Marris, 1991).

Ένα σημαντικό σημείο στην μελέτη των αντικειμενότροπων σχέσεων (object relations) με την μητέρα, οι οποίες εμπίπτουν στο αντικείμενο των νεο-φρουδικών προσεγγίσεων, αποτελεί το γεγονός ότι οι εσωτερικές αναπαραστάσεις των σχέσεων είναι εκείνες που εν τέλει είναι υπεύθυνες για τη διαμόρφωση των σχέσεων αυτών (Καφέτσιος, 2003). Με γνώμονα αυτό, οι νεοφρουδικές θεωρίες, όπως της Mehler, δέχονται τις διαπροσωπικές σχέσεις ως διεργασίες κοινωνικοποίησης που οδηγούν το νέο άτομο να βγει από το «κουκούλι» του (Καφέτσιος, 2005). Ακολουθούν, δηλαδή, τις ψυχαναλυτικές προσεγγίσεις, οι οποίες εστιάζουν την προσοχή τους στο ιδεατό παρά στο πραγματικό και πιστεύουν ότι οι εσωτερικές εικόνες εξωτερικεύονται με σκοπό την κοινωνική αλληλεπίδραση (Καφέτσιος, 2005).

Οι Caspi & Elder (1988), ωστόσο, θεωρούν ότι η Θεωρία Δεσμού ξεπερνά τα όρια του Τύπου προσωπικότητας ή «υπολείμματος» ψυχαναλυτικού Τύπου και κάνουν λόγο για την σχέση μεταξύ Δεσμού και στυλ αλληλεπίδρασης, που διατηρείται ανά το χρόνο και εφαρμόζεται σε διαφορετικού Τύπου σχέσεις (Καφέτσιος, 2005).

Με αυτόν τον τρόπο οδηγείται κανείς στην ανάγκη για τον ακριβή ορισμό της έννοιας των διαπροσωπικών σχέσεων έτσι ώστε να κατανοηθεί ο ρόλος του Δεσμού σε αυτές. Η κοινωνική ψυχολογία δέχεται τις σχέσεις ως μια σειρά συμπεριφορών, πολλές φορές επαναλαμβανόμενων, στα πλαίσια της αλληλεπίδρασης με «σημαντικά πρόσωπα» (important other).

Ο Hinde (1979) προκειμένου να ορίσει της διαπροσωπικές σχέσεις, έδωσε ιδιαίτερη σημασία στη διαπροσωπική αλληλεπίδραση. Έτσι κατέληξε στο ότι αφενός ο χαρακτήρας μιας σχέσης πηγάζει από τη συνολική ιστορία των επιμέρους αλληλεπιδράσεων και αφετέρου οι αλληλεπιδράσεις οδηγούν στις σχέσεις (Καφέτσιος, 2005).

Ο Stern (1985) επισήμανε τη σημασία της συγχρονισμένης αλληλεπίδρασης, δηλαδή του συναισθηματικού ή συγκινησιακού συντονισμού (affect attunement). Σύμφωνα με την

πεποίθησή του, η διαπροσωπική αλληλεπίδραση αποτελεί το σημείο όπου το φαντασιακό συναντά το πραγματικό, η ψυχανάλυση συναντά την επιστημονική ψυχολογία. Με αυτόν τον τρόπο, έρχεται στην επιφάνεια η σημασία των Ενεργών Μοντέλων Δεσμού.

Συγκεκριμένα, τα Ενεργά Μοντέλα Δεσμού (working models), σύμφωνα με τις γνωστικές επιστήμες (cognitive science Craik, 1943), δημιουργούνται κατά τη βρεφική και πρώιμη παιδική ηλικία και αναφέρονται σε γενικευμένες αναπαραστάσεις και συναισθήματα που προσδιορίζουν πόσο προσιτός είναι ο γονέας και αν το σύστημα βρίσκεται σε κατάσταση «αίσθησης ασφάλειας» (felt security) στα πλαίσια της διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης με τους γονείς (Hinde, 1995. 1997). Έτσι εισάγεται στο επιστημονικό πεδίο μια δυναμική θεώρηση της αναπαράστασης των Ενεργών Μοντέλων που την συνδέει με τα συμπεριφορικά συστήματα μέσα από κεντρικές συναισθηματικές δομές όπως αυτής της ρύθμισης του συναισθήματος (emotion regulation) (Καφέτσιος, 2003).

Από τον τρόπο με τον οποίο ο γονέας/ τροφός ανταποκρίνεται στις συμπεριφορές Δεσμού ή προσκόλλησης (attachments behaviours) του νηπίου διαμορφώνονται μέσω των Ενεργών Μοντέλων Δεσμού οι προσδοκίες για τον εαυτό και τους άλλους, και τις διαπροσωπικές σχέσεις γενικότερα (Καφέτσιος, 2005). Τα αποτελέσματα της έρευνας για τα Ενεργά Μοντέλα Δεσμού έδειξαν ότι στην ηλικία των 6 ετών αυτά σχετίζονται με την ποιότητα Δεσμού στη βρεφική ηλικία. Επομένως, ο Δεσμός στη βρεφική ηλικία μπορεί να επηρεάσει τις σχέσεις του νέου ατόμου ως και δέκα χρόνια μετά (Καφέτσιος, 2005).

Όσον αφορά τη ρύθμιση του συναισθήματος, ο Fuendeling (1998) σε έρευνά του έκανε μια ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και βασισμένος πάνω σε ευρήματα από διαφορετικούς μεταξύ τους περιοχές έρευνας προτείνει ότι ο έλεγχος του συναισθήματος αποτελεί γνώρισμα της προσωπικότητας (trait) άμεσα συνδεδεμένο με τον τύπο δεσμού.

Αυτό που μπορεί να θεωρηθεί συμπέρασμα της διερεύνησης σχετικά με το κατά πόσο η Θεωρία Δεσμού σχετίζεται και επηρεάζει το συναισθήμα και τις διαπροσωπικές σχέσεις του ατόμου έρχεται από τον δημιουργό της Θεωρίας Bowlby (1980), ο οποίος υποστήριξε ότι τύποι δεσμού και οι άμυνες που συνδέονται μαζί τους διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην επεξεργασία των πληροφοριών στα πλαίσια της διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης.

Η απόδειξη αυτού προέρχεται από την έννοια της κοινωνικής στήριξης (social support), η οποία αναφέρεται στον βαθμό υποστήριξης που αντιλαμβάνεται ή βιώνει το άτομο στις διαπροσωπικές/κοινωνικές σχέσεις. Οι τύποι Δεσμού συνδέονται άμεσα με την κοινωνική στήριξη από την άποψη ότι η ασφάλεια ή μη-ασφάλεια και το διαπροσωπικό άγχος

είναι οι δύο βασικές παράγοντες μέτρησης των τύπων Δεσμού, οι οποίοι με τη σειρά τους αποσκοπούν στην κοινωνική στήριξη. Συγκεκριμένα, από το σύνθετο μοντέλο για την επίδραση των τύπων δεσμού στην ψυχική υγεία προκύπτει ότι άτομα με ανασφαλείς Τύπους δεσμού είναι ευπρόσβλητα στο άγχος και οι τύποι δεσμού επηρεάζουν την ικανότητα των ατόμων να επωφεληθούν από την κοινωνική δικτύωση (West et al. 1986).

Κεφάλαιο 3: Η Επαγγελματική Ικανοποίηση

3.1. Ορισμός της Επαγγελματικής Ικανοποίησης και η συσχέτισή της με τη Συναισθηματική Νοημοσύνη

Σύμφωνα με τον Locke (1976), η Εργασιακή Ικανοποίηση ορίζεται ως το θετικό συναίσθημα που βιώνουν τα άτομα για την εργασία τους και η οποία προκύπτει από τη θετική αξιολόγηση των συστατικών της. Οι Francis και Milbourn (1980) θα προσθέσουν ότι το αποτέλεσμα της αντίληψης ενός ατόμου αναφορικά με τις προσδοκίες και σε συνδυασμό με το τι του προσφέρουν οι διάφορες πλευρές της εργασιακής του κατάστασης καθώς και το πόσο του αρέσει η δουλειά του και οι διαφορετικές πτυχές της αποτελούν αποδεικτικά στοιχεία της Επαγγελματικής Ικανοποίησης (Francis & Milbourn, 1980 όπως αναφέρεται στο Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Ο Vroom (1964) θα εστιάσει σε δύο επιπλέον παραμέτρους αναφορικά με την εννοιολόγηση της Επαγγελματικής Ικανοποίησης, την συντελεστικότητα (instrumentality) και το σθένος (ελκυστικότητα valance), τα οποία προκύπτουν από την εργασία. Η συνάρτηση ανάμεσα σε αυτά τα δύο, δηλαδή αφενός στον βαθμό εξασφάλισης ορισμένων επιθυμητών αποτελεσμάτων και αφετέρου στον βαθμό αρεσκείας της εργασίας, καθορίζουν την κλίμακα ικανοποίησης που νιώθουν τα άτομα από τα εργασιακά τους καθήκοντα (Κάντας, 1993).

Ο Allport (1954) δεχόταν την Επαγγελματική Ικανοποίηση ως μια τόσο νοητική όσο και νευρική κατάσταση ετοιμότητας, οργανωμένη μέσα από την εμπειρία και ικανή να ασκεί κατευθυντική ή δυναμική επίδραση στην απόκριση του ατόμου προς όλα τα αντικείμενα και τις καταστάσεις που σχετίζονται με αυτήν (Κάντας, 1993).

Αυτή του η θέση βρίσκει ως ένα βαθμό σύμφωνους τους Landy (1989) και Warr (1987), οι οποίοι θα υποστηρίξουν πως η αίσθηση της εργασιακής ικανοποίησης δεν είναι κάτι σταθερό και αυτό διότι πρόκειται για ένα αίσθημα που οφείλεται, κατά τον πρώτο, σε μηχανισμούς νευρικής φύσης και, κατά τον δεύτερο, σε βιταμίνες που παρακωλύουν την ύπαρξη ενός απόλυτου βαθμού ικανοποίησης.

Αναφορικά με τα αίτια που οδηγούν στην δημιουργία αίσθησης Επαγγελματικής Ικανοποίησης, υφίστανται ποικίλες θεωρίες που επιχειρούν να ερμηνεύσουν το φαινόμενο. Η πρώτη πρόκειται για τη Θεωρία των δύο παραγόντων του Herzberg. Σύμφωνα με αυτή, η αιτία της Επαγγελματικής Ικανοποίησης πηγάζει από τα ενδόμυχα του ατόμου. Πρόκειται για εσωτερικούς παράγοντες που οδηγούν στην παρακίνηση, όπως η φύση της εργασίας ή ευθύνη

για αυτή περισσότερο από ό,τι εξωτερικοί παράγοντες, όπως η αμοιβή ή οι εργασιακές συνθήκες που σχετίζονται περισσότερο με την εργασιακή δυσαρέσκεια (Βακόλα & Νικολάου, 2012)

Η δεύτερη θεωρία, αυτή της κοινωνικής επεξεργασίας πληροφοριών (social information processing), λόγω της κοινωνικής δόμησής της, εστιάζει στο γεγονός ότι το άτομο αδυνατεί να διαμορφώνει άποψη για την εργασία του μέχρι να ερωτηθεί για αυτήν και συνήθως στηρίζεται για να τις διαμορφώσει σε άλλες πηγές όπως τα σχόλια των συναδέλφων (Judge et al., 2001). Ωστόσο, καταρρίπτεται, για παράδειγμα, παράγοντες, όπως το ωράριο (Hulin, 1991 στο Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Η επόμενη θεωρία δέχεται πέντε θεμελιώδεις παράγοντες οι οποίοι συνιστούν και το μέτρο υπολογισμού της Επαγγελματικής Ικανοποίησης: την ταυτότητα της εργασίας, τη σημασία, την ποικιλία δεξιοτήτων, την αυτονομία και την επανατροφοδότηση. Όσο θετικότερες είναι οι απαντήσεις σε αυτά τα χαρακτηριστικά, τόσο αυξάνει το αίσθημα της ικανοποίησης του/ης εργαζομένου/ης (Judge et al., 2001 στο Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Η θεωρία των ατομικών διαφορών (Judge et al., 2001 στο Βακόλα & Νικολάου, 2012) δεν έχει αναπτυχθεί ολοκληρωτικά, αλλά είναι εκείνη η προσέγγιση που δέχεται ως ανάλογα ποσά της εργασιακής ικανοποίησης την εσωτερική έδρα ελέγχου και την υψηλή αυτό-εκτίμηση (Judge & Bono, 2001 στο Βακόλα & Νικολάου, 2012). Περισσότερο η εν λόγω θεωρία επικαλείται το μοντέλο της προσωπικότητας των πέντε παραγόντων.

Ο συνδυασμός ατομικών κ καταστασιακών παραγόντων (Hulin, Roznowski & Hachiya, 1985 στο Βακόλα & Νικολάου, 2012) είναι η τελευταία συνδυαστική θεωρία. Σύμφωνα με αυτήν, όσο περισσότερο το άτομο εκλαμβάνει ότι έχει εισπράξει περισσότερα αποτελέσματα σε σύγκριση με ό,τι έχει δώσει στην εργασία του, τόσο πιο ικανοποιημένο αισθάνεται (Hulin et al., 1985 στο Βακόλα & Νικολάου, 2012). Η αντίληψη της αλληλεπίδρασης αυτής αναπτύσσεται σταδιακά με την εμπειρία του ατόμου και χρειάζεται, ωστόσο, περεταίρω έρευνα.

Σε άμεση συσχέτιση με την αιτιολογία της Επαγγελματικής Ικανοποίησης βρίσκονται οι πέντε επικρατέστερες διαστάσεις που συνδέονται με αυτήν (Hulin & Smith, 1965 στο Βακόλα & Νικολάου, 2012). Αρχικά, το μέγεθος του μισθού που λαμβάνεται και η αντιλαμβανόμενη αμεροληψία της αμοιβής. Εν συνεχεία, η διαθεσιμότητα ευκαιριών για προαγωγή και εξέλιξη, οι ικανότητες του επόπτη/ προϊστάμενου να δείχνει το ενδιαφέρον του

και την ανησυχία του σχετικά με τους εργαζομένους και τέλος ο βαθμός στον οποίο οι συνάδελφοι είναι φιλικοί, ικανοί και υποστηρικτικοί.

Ένα στοιχείο το οποίο έρχεται σε πρώτο πλάνο σχετικά με το βαθμό συσχέτισής του με την Επαγγελματική Ικανοποίηση είναι αυτό της αποδοτικότητας. Αν και το πιθανότερο είναι να εικαστεί μια ισχυρή αλληλεξάρτηση των δύο παραγόντων, στην πραγματικότητα δεν έχει αποδειχθεί πλήρως εάν ένας/μία ικανοποιημένος/η εργαζόμενος/η είναι και αποδοτικός/η (Laffaldano & Muchinsky, 1985 όπως αναφέρεται στο Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Σε σύγκριση με τη συσχέτιση απόδοσης, αντίθετα, το φιλότιμο φαίνεται να έχει υψηλότερο επίπεδο συσχέτισης με την ικανοποίηση (Lepine, Erez & Johnson 2002: Podsakoff, Mackenzie, Paine & Bachrach, 2000 όπως αναφέρεται στο Βακόλα & Νικολάου, 2012). Συγκεκριμένα, όταν το άτομο τρέφει αίσθημα ικανοποίησης προς το επάγγελμά του, δείχνει και περισσότερη φιλότιμη οργανωσιακή συμπεριφορά. Αυτό σημαίνει ότι ο/η εργαζόμενος/η διατίθεται να μιλήσει θετικά για την επιχείρηση, να βοηθήσει όπου χρειάζεται χωρίς να του ζητηθεί και γενικότερα να πάει ένα βήμα παραπέρα από τις αρμοδιότητες που του έχουν επίσημα ανατεθεί (Judge et al., 2001 όπως αναφέρεται στο Βακόλα & Νικολάου, 2012). Σε αυτό το σημείο σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η έννοια της δικαιοσύνης στο εργασιακό χώρο.

Επί προσθέτως, δύο βασικοί παράγοντες που καθορίζουν τον βαθμό της Επαγγελματικής Ικανοποίησης είναι το εργασιακό άγχος και το φαινόμενο της επαγγελματικής εξουθένωσης. Αναλυτικότερα, το εργασιακό άγχος συνδέεται με την έλλειψη κινήτρων, τη μείωση της εργασιακής απόδοσης, τα ατυχήματα, τη μειωμένη ικανοποίηση από την εργασία, την αναποτελεσματική επικοινωνία, τις συγκρούσεις και την αρνητική στάση προς αλλαγές στον εργασιακό χώρο κλπ (Vakola & Nikolaou, 2005 όπως αναφέρεται στο Βακόλα & Νικολάου, 2012). Ο Cherniss (1980) επιβεβαίωσε ότι όταν το άγχος στην εργασία είναι μόνιμο, μειώνεται η υποκίνηση και η θετική εικόνα που δύναται να έχει κάποιος για την εργασία του.

Συνέπεια του παρατεταμένου εργασιακού άγχους αποτελεί η επαγγελματική εξουθένωση (burnout) (Maslach & Jackson, 1981). Επιπλέον, συμπτώματα της εξουθένωσης από την εργασία είναι τόσο η σωματική όσο και η ψυχική εξάντληση, η απώλεια ενδιαφέροντος για τους ανθρώπους με τους οποίους κάποιος εργάζεται και μη ύπαρξη θετικών συναισθημάτων, συμπάθειας, ή σεβασμού για τους πελάτες (Maslach & Jackson, 1997). Από τα χαρακτηριστικά της προκύπτουν και οι τρεις διαστάσεις της επαγγελματικής

εξουθένωσης: η Συναισθηματική εξουθένωση, η Αποπροσωποποίηση και η Χαμηλή προσωπική επίτευξη.

Μία επιπλέον έννοια συσχετιζόμενη με την Επαγγελματική Ικανοποίηση είναι η Συναισθηματική Νοημοσύνη. Θεωρείται ότι η ικανότητα των ατόμων να αντιλαμβάνεται τα συναισθήματα των συνανθρώπων του οδηγεί σε περισσότερες πιθανότητες ανάπτυξης διαπροσωπικών σχέσεων και κατά συνέπεια πιο υψηλή ικανοποίηση από τις σχέσεις του και από την εργασία του.

Σε επίπεδο διεθνούς βιβλιογραφίας, έρευνα των Thomas and Tram (2006) και Ashkanasy and Jordan (1997) έδειξε ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη των εργαζομένων έχει μια σημαντική θετική σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία τους (Mousavi, Yarmohammadi et al. 2012). Πολύ περισσότερο, ο Καφέτσος και Ζαμπετάκης (2007) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι ένας σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης της ικανοποίησης από την εργασία (Mousavi, Yarmohammadi et al., 2012). Επιπλέον, υπογραμμίστηκε πως μόνο το στοιχείο της αναγνώρισης των συναισθημάτων του άλλου είχε μια σημαντική σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία. Σε συμφωνία με την συσχέτιση της συναισθηματικής νοημοσύνης και της Επαγγελματικής Ικανοποίησης προέβησαν και ο Hasankhoyi (2006), οι Gardner and Stough (2003) και οι Martos et al. (2006) (Mousavi, S.H., Yarmohammadi, S. et al., 2012).

Ωστόσο, έχουν υπάρξει έρευνες οι οποίες κατέληξαν σε πορίσματα αντίθετα από την πλειοψηφία. Οι Hosseinian et al. (2008), για παράδειγμα, μελετώντας τη σχέση μεταξύ της Συναισθηματικής Νοημοσύνης και της ικανοποίησης από την εργασία διαπίστωσαν ότι δεν υπάρχει σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο αυτών συνιστωσών (Mousavi, Yarmohammadi et al., 2012). Στα ίδια συμπεράσματα οδηγήθηκαν επίσης οι Hendee (2002), Villard (2004), Millet (2007) καθώς και Casper (2007) (Mousavi, Yarmohammadi et al., 2012). Εντύπωση είχε και η κατάληξη του Livingstone (2001) που θέλει τις ενδοπροσωπικές δεξιότητες και τη διαχείριση του άγχους να μην σχετίζονται με την ικανοποίηση από την εργασία (Mousavi, Yarmohammadi et al., 2012).

Το συμπέρασμα είναι το ότι η ικανοποίηση από την εργασία, λαμβάνοντας όλους τους πιθανούς παράγοντες, αναμένεται να έχει ως βασικό γνώρισμα τη θετική διάθεση του υποκειμένου. Η θετική διάθεση- σκέψη (positive mood) περιλαμβάνει μια γενική συναισθηματική κατάσταση χωρίς κάποιον αντικειμενικό σκοπό και επηρεάζεται από το περιβάλλον. Το υποστηρικτικό περιβάλλον συμβάλλει στην αίσθηση των εργαζομένων για

την ικανότητα και την αξία τους, αυξάνοντας με αυτόν τον τρόπο και την ικανοποίησή τους (Μπελδέκου, 2008).

3.2. Διαπροσωπικές σχέσεις και Επαγγελματική Ικανοποίηση

Ένας από τους βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν την ικανοποίηση των ατόμων από το επάγγελμά τους αποτελεί το είδος των εργασιακών συνθηκών, των σχέσεων εμπιστοσύνης και της συναδελφικότητας που καλλιεργείται ανάμεσα στους συναδέλφους (Haas et al., 2000. Shuck et al., 2011). Το δίκτυο επικοινωνίας στο εργασιακό περιβάλλον και η Συνοχή της ομάδας έχει προβληματίσει τους ερευνητές για το κατά πόσο δύναται να ασκήσει επιρροή στην Εργασιακή Ικανοποίηση.

Πολύ περισσότερο, από τη στιγμή που η Θεωρία Δεσμού έχει ήδη αποδειχθεί ότι διαδραματίζει κάποιο ρόλο στις ανθρώπινες σχέσεις εν γένει, το ενδιαφέρον των μελετητών στρέφεται στο εάν πράγματι ο Τύπος Δεσμών είναι ικανός να εμφανίζει κάποια αλληλεπίδραση με τις διαπροσωπικές σχέσεις στο εργασιακό χώρο και στην ικανοποίηση που αυτός προσφέρει στα εργαζόμενα άτομα.

Σύμφωνα με μία έρευνα των Tziner et al. (2012), οι τύποι Δεσμού δε δείχνουν να σχετίζονται με άμεσο τρόπο με την Εργασιακή Ικανοποίηση παρά μόνο με την επιθυμία των εργαζομένων να εγκαταλείψουν την θέση εργασίας τους και να στραφούν στην αναζήτηση μιας καινούργιας.

Οι Leiter et al. (2015), αντιθέτως, απέδειξαν με τη μελέτη τους ότι μεταξύ των σχημάτων Δεσμού και του βαθμού Επαγγελματικής Ικανοποίησης υφίσταται μια έντονη συσχέτιση πράγμα στο οποίο κατέληξαν και οι Ronen και Mikulincer (2009).

Αναλυτικότερα, οι Τύποι Δεσμών με κύριο γνώρισμά τους το άγχος και την ανασφάλεια τείνουν να αποκομίζουν λιγότερη ικανοποίηση από την εργασία τους. Σε αντίθεση με τους ασφαλείς Τύπους εργαζομένων οι οποίοι τρέφουν μεγαλύτερο βαθμό Επαγγελματικής Ικανοποίησης. Αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι οι τελευταίοι έχουν καλύτερη εικόνα για τον εαυτό τους και τους άλλους πράγμα που οδηγεί σε καλύτερες σχέσεις με τους συναδέλφους (Ronen & Mikulincer, 2009. Leiter et al., 2015; Krausz et al., 2001. Schirmer & Lopez, 2001. Hazan & Shaver, 1990).

3.3. Συνοχή της ομάδας

Ένας βασικός παράγοντας που συνδράμει στην εξασφάλιση των καλών διαπροσωπικών σχέσεων στο εργασιακό περιβάλλον είναι η Συνοχή της ομάδας. Σύμφωνα με τους Carron και Brawley (2000), η Συνοχή της ομάδας αποτελεί έναν από τους βασικούς παράγοντες για την επιτυχία της ομάδας και άρα είναι αναγκαία για τους οργανισμούς προκειμένου να εξασφαλίσουν τους στόχους τους (Καζαμία, 2015). Τον ορισμό της έννοιας της Συνοχής της ομάδας συνοψίζει ο Malleman (2005) ως τη σχέση που έχουν τα άτομα μεταξύ τους, δηλαδή το πόσο αφοσιωμένα αλλά και δεμένα είναι τα μέλη μεταξύ μιας ομάδας. Βασίζεται στην αντίληψη του κάθε μέλους για τα χαρακτηριστικά της ομάδας και στην πεποίθηση ότι όλα τα μέλη έχουν την ίδια αντίληψη (Καζαμία, 2015).

Πολύ περισσότερο, η Συνοχή της ομάδας αναφέρεται στο βαθμό που τα μέλη επιθυμούν και είναι υποκινημένα να παραμείνουν στην ομάδα (Robbins & Judge, 2011). Επιπλέον, είναι πολύ σημαντικό το γεγονός ότι συμβάλλει στη μείωση των συγκρούσεων, των αποχωρήσεων και των δυσανεσκειών. (Evans & Dion, 1991).

Το πνεύμα της ομαδικότητας, συνεπώς, και η συνεργατικότητα συνιστούν στοιχεία διασφάλισης της αποτελεσματικότητας των εργαζομένων πράγμα που δεν είναι σημαντικό μόνο για την επιχείρηση/ οργανισμό, αλλά και για το κάθε άτομο (Sanchez & Yurrebaso, 2009).

Την ποιότητα της Συνοχής είναι δυνατόν να καθορίσουν ποικίλοι παράγοντες, όπως το μέγεθος της ομάδας, οι στόχοι, οι εξωτερικές μεταβλητές και το σύστημα επανατροφοδότησης και επιβράβευσης. Συνήθως, όσο μικρότερος είναι ο αριθμός των μελών της ομάδας, τόσο πιο δύσκολη είναι η αλληλεπίδραση μεταξύ αυτών και αυξάνονται οι πιθανότητες ομοφωνίας και συνέργειας. Όσον αφορά τους στόχους, όσο πιο έντονη είναι η δέσμευση σε αυτούς, τόσο περισσότερο επικυρώνεται η Συνοχή της ομάδας. Επίσης, η επιθυμία για ένωση και παραμονή στην ομάδα εντείνεται όταν πλησιάζει μια κοινή απειλή από εξωτερικούς άλλους παράγοντες ή άλλες ομάδες. Τέλος, η παροχή κινήτρων, αναγνώρισης της προσπάθειας και ενθάρρυνσης αποτελούν στοιχεία σύσφιξης της ομάδας που οδηγούν σε επιτυχίες ικανές να δημιουργήσουν συνθήκες διατήρησης του αισθήματος του ανήκειν.

Η υψηλή Συνοχή Ομάδας ερμηνεύεται ως γεφυρωμένη επικοινωνία και ως ύπαρξη αναπτυγμένων δεσμών μεταξύ των μελών της ομάδας, που στη συγκεκριμένη περίπτωση αφορά το σύνολο των συναδέλφων/ ισών. Με αυτόν τον τρόπο, προσφέρεται η δέσμευση

των μελών απέναντι στους κοινούς στόχους, η επίτευξη τους καθώς επίσης και η ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων που χαρακτηρίζονται από εμπιστοσύνη (Rosh, Offermann, & Van, 2012).

Σε διερευνητικό επίπεδο, έρευνα της Βασιλάκου (2009) ανέδειξε θετική συσχέτιση μεταξύ της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των διευθυντών/ -τριών και της Συνοχής ομάδας του καθώς και της Επαγγελματικής Ικανοποίησης. Σε παρόμοιο συμπέρασμα κατέληξε και η Δήμου (2011) σχετικά με το ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη της διεύθυνσης παίζει όντως ρόλο και συγκεκριμένα η ικανότητα για την αντίληψη των συναισθημάτων. Στις γυναίκες διευθύντριες μάλιστα φάνηκε μεγαλύτερη συσχέτιση από ό,τι στους άντρες της αντίστοιχης θέσης.

Φαίνεται ότι ανάμεσα στη Συναισθηματική Νοημοσύνη, τη Συνοχή Ομάδας και το σχηματισμό κλίματος αλληλεγγύης στην εργασία αναπτύσσεται μια σχέση αμοιβαίας αλληλεπίδρασης και ποικίλες έρευνες το πιστοποιούν (Kafetsios, Nezlek, & Vasilakou, 2012. Rimé, 2007).

Κεφάλαιο 4: Ο ρόλος της Ηγεσίας

4.1. Ηγεσία, Κουλτούρα και εργασιακό Κλίμα

Στην προσπάθεια της δημιουργίας ενός ορισμού της Ηγεσίας, η προσοχή στρέφεται στην ικανότητα άσκησης επιρροής σε μια ομάδα προκειμένου να έρθει εις πέρας ένα όραμα και να πραγματοποιηθεί ένας σκοπός ή μια σειρά επιμέρους στόχων (Robins & Judge, 2011). Μια παρεμφερής έννοια είναι αυτή της Διοίκησης. Ο John Kotter συγκεκριμενοποιεί τη Διοίκηση ως τη διαδικασία εκείνη η οποία ασχολείται με τη διαχείριση σύνθετων καταστάσεων δίνοντας βαρύτητα στην τάξη και τη σταθερότητα. Η τομή των δύο αλληλεξαρτώμενων εννοιών είναι το κομμάτι του χειρισμού των αλλαγών, που αποτελεί κύριο μέλημα της Ηγεσίας (Robins & Judge, 2011).

Το θεωρητικό πλαίσιο της Ηγεσίας κάνει αναφορά σε ποικίλα χαρακτηριστικά που οφείλουν να την ακολουθούν και σε επιμέρους είδη αυτής ανάλογα με τις αρχές στις οποίες δίνει έμφαση. Μερικά από τα πιο αξιοσημείωτα γνωρίσματα ενός/μίας ηγέτη, σύμφωνα με τους Robins & Judge (2011), είναι η εξωστρέφεια, η Συναισθηματική Νοημοσύνη και η Ενσυναίσθηση. Αυτά είναι κι εκείνα που οδηγούν στη διαμόρφωση μιας χαρισματικής ή συναλλακτικής ή μετασχηματιστικής ηγεσίας, οι οποίες είναι και οι πιο κύριες μορφές ηγετικού συστήματος.

Τόσο η χαρισματική όσο και η μετασχηματιστική ηγεσία δέχονται τον/ ην ηγέτη ως ένα πρόσωπο που εμπνέει τους υφιστάμενους. Ο Max Weber ήταν ο πρώτος που έκανε λόγο για τον χαρισματικό ηγέτη εξιδανικεύοντάς τον και μεταφέροντάς τον κυρίως σε ιδεολογικό, κοινωνικό και πολιτικό πλαίσιο. Ο Robert House τοποθέτησε την χαρισματική ηγεσία στο αντικείμενο της Οργανωσιακής συμπεριφοράς και στον ορισμό της υπογραμμίζει την σημασία του χαρισματικού ηγέτη ως το πρόσωπο που συγκεντρώνει εντυπωσιακές συμπεριφορές, ευαισθησίες, κατανόηση για τις ανάγκες των υφιστάμενων και πρωτίστως όραμα (Robins & Judge, 2011).

Όσον αφορά την συναλλακτική και μετασχηματιστική ηγεσία, στην πραγματικότητα δεν είναι ανεξάρτητες προσεγγίσεις. Η διαφορά έγκειται στο γεγονός ότι η πρώτη υιοθετεί μια πιο ορθολογιστική οπτική μένοντας περισσότερο στην διεκπεραίωση των καθηκόντων των εργαζομένων με σκοπό την επίτευξη του στόχου. Η μετασχηματιστική ηγεσία, όμως, κάνει το ένα βήμα μπροστά και καλεί τους εργαζομένους σε υπέρβαση των ατομικών τυχόν συμφερόντων για το συνολικό καλό. Η ικανότητα της αναγνώρισης και διαχείρισης των συναισθημάτων του/ης ηγέτη/ιδος τίθεται και πάλι στο προσκήνιο, πράγμα που σχετίζεται με

την διασφάλιση της αποτελεσματικότητας, αλλά και της Επαγγελματικής Ικανοποίησης από τους εργαζομένους. Συγκεκριμένα, ερευνητές αναφέρουν θετική συσχέτιση μεταξύ του στυλ ηγεσίας και της Επαγγελματικής Ικανοποίησης των υφισταμένων (Brooke, 2007. Cerit, 2009) στο οποίο θα συμφωνήσουν και Norton & Kelly (1997) αλλά και Shann (1998) θεωρώντας την ηγεσία μία σημαντική πηγή ικανοποίησης ή δυσαρέσκειας (Καζαμία, 2015).

Αναφορικά με το στυλ ηγεσίας και την Συναισθηματική Νοημοσύνη που δείχνουν να διαδραματίζουν σπουδαίο ρόλο για τη διαμόρφωση του προφίλ του/ της ηγέτη/ιδας, ο Goleman (2000) κατέγραψε έξι διαφορετικούς Τύπους. Στηριζόμενος στα συμπεράσματα της έρευνας των Hay/McBer σε 3.871 διευθυντικά στελέχη παγκοσμίως, κατέληξε στο στυλ του/της καταπιεστικού/ης (coercive) ηγέτη/ιδος, του/της οραματιστή (visionary), του/της ανθρωπιστικού/κης (affiliative), του/της δημοκρατικού/ης (democratic), του/της καθοδηγητικού/ης (pacesetting) και του/της συμβουλευτικού/ης (coaching).

Το στυλ της ηγεσίας εγκαινιάζει την αλληλεπίδρασή του με δύο επιπλέον έννοιες, την κουλτούρα και το κλίμα του εργασιακού περιβάλλοντος. Η οργανωσιακή κουλτούρα συνιστά το σύστημα του κοινού νοήματος που διαθέτουν τα μέλη ενός οργανισμού και το οποίο νοηματικό σύστημα είναι σε θέση να διαφοροποιήσει τον εν λόγω οργανισμό από τους υπόλοιπους. Δείχνει τι χαρακτηρίζει έναν οργανισμό, τις συνήθειές του, τις στάσεις, τις αποδεκτές συμπεριφορές και τις συμπεριφορές που αναμένονται (Hofstede, Neuijen, Ohayn & Sanders, 1990Q Hofstede & Minkov, 2010 όπως αναφέρεται στο Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Συμπληρωματικά, η Shein (1992) τονίζει ότι η κουλτούρα στο εργασιακό χώρο αποτελεί «υπόδειγμα βασικών υποθέσεων και παραδοχών, που έχουν εφευρεθεί, ανακαλυφθεί ή αναπτυχθεί από μία συγκεκριμένη ομάδα, καθώς αυτή μαθαίνει να αντιμετωπίζει προβλήματα εξωτερικής προσαρμογής και εσωτερικής ενσωμάτωσης. Αυτές οι βασικές παραδοχές και υποθέσεις θεωρούνται έγκυρες και για αυτό μεταφέρονται στα νέα μέλη ως ο σωστός τρόπος να αντιλαμβάνονται, να σκέφτονται και να αισθάνονται σχετικά με τα προβλήματα» (Βακόλα & Νικολάου, 2012).

Πολύ περισσότερο, η κουλτούρα σχετίζεται με τον τρόπο που το ίδιο το εργασιακό προσωπικό αντιλαμβάνεται τα χαρακτηριστικά που σηματοδοτούν τον φορέα τους. Έτσι η κουλτούρα καταλήγει να ενέχει ρόλο οριοθέτησης της ταυτότητας του εργασιακού χώρου (Robins & Judge, 2011).

Το εργασιακό κλίμα διαμορφώνεται από την κουλτούρα και από την στιγμή της εδραίωσής του δύναται να έχει ρόλο διατήρησης της κουλτούρας. Αποτελεί, δηλαδή, μέσο μετάγγισής της. Πρόκειται για τις κοινές αντιλήψεις που φέρουν οι εργαζόμενοι/ες σχετικά με τον οργανισμό τους, τις αξίες και τις γέφυρες επικοινωνίας που αναπτύσσουν μεταξύ τους (Robins & Judge, 2011). Αυτές οι αλληλεπιδράσεις και οι διαπροσωπικές σχέσεις που δημιουργούνται μέσω των δικτύων επικοινωνίας συνθέτουν και το αντίστοιχο σχολικό κλίμα (Hoy & Miskel, 2008) στις σχολικές μονάδες μεταξύ εκπαιδευτικών και διευθυντών.

Ερευνητές, όπως Sergiovanni & Starratt (1998), θεωρούν ότι το κλίμα του σχολείου, ως οργανισμός, επηρεάζεται από τη συμπεριφορά του διευθυντή, διατύπωση που συμφωνεί με τη γενικότερη ιδέα ότι συναισθηματικές ικανότητες ενός ηγέτη επηρεάζουν το κλίμα του εργασιακού περιβάλλοντος ενός οργανισμού (Goleman, 2000) και Goleman, Boyatzis, & McKee (2004).

Το επόμενο βήμα είναι, λαμβάνοντας υπόψη το στυλ ηγεσίας, τα γνωρίσματα, την κουλτούρα και το κλίμα που εμπνέει ο/η ηγέτης στον οργανισμό του και εν προκειμένω στο σχολείο, να κατανοηθεί ο ρόλος που ο/η ηγέτης συμβάλλει αφενός στη εξασφάλιση της Συνοχής της ομάδας καθώς έχει μερίδιο ευθύνης στη ομαλή και υγιή διαμόρφωση των διαπροσωπικών σχέσεων και αφετέρου της Επαγγελματικής Ικανοποίησης του/ης ίδιου/ας καθώς και των υφιστάμενων του.

4.2. Ο ρόλος του/της ηγέτη/ιδας

Ο/Η ηγέτης/ίδα είναι εκείνος/η ο/η οποίος/α καλείται να πλάσει μια συναισθηματικά ευφυή ομάδα και προς επίτευξη αυτού θα πρέπει να βοηθήσει τα μέλη της εκπαιδευτικής ομάδας να αυξήσουν τη συλλογική αυτεπίγνωση. Το κατόρθωμα του/ της ηγέτη/ιδος είναι να εκμηδενίσει τα φαινόμενα υποκειμενικής δυσαρμονίας με το να παρακολουθεί προσεκτικά το συναισθηματικό τόνο της ομάδας. Μόνο όταν η ομάδα καταφέρει να αντιμετωπίσει την συναισθηματική της πραγματικότητα θα κινηθεί προς την αλλαγή (Goleman, et.al., 2002) και η αλλαγή θα έχει ως αποτέλεσμα την αποτελεσματικότητα, αλλά και την ικανοποίηση όλων των παραγόντων του επαγγελματικού γίνεσθαι.

Είναι άξιο αναφοράς το γεγονός ότι κατά την ιεραρχία της ηγεσίας, παρατηρείται μια δυσανάλογη συσχέτισή της με την Συναισθηματική Νοημοσύνη. Συγκεκριμένα, οι managers μεσαίων ιεραρχικών θέσεων φαίνεται να διαθέτουν την υψηλότερη βαθμολογία Συναισθηματικής Νοημοσύνης. Όσο αναβαίνει κανείς προς τα επάνω στην ιεραρχική

κλίμακα, παρουσιάζεται μια απότομη πτώση στους δείκτες, δηλαδή από τον τίτλο του διευθυντή και πάνω η μείωση είναι αισθητή. Κατά μέσο όρο, οι διευθύνοντες σύμβουλοι έχουν τις χαμηλότερες βαθμολογίες Συναισθηματικής Νοημοσύνης (Brandberry & Greaves, 2006).

Με αυτόν τον τρόπο επιβεβαιώνεται η πεποίθηση του Goleman (2002) ότι η Ενσυναίσθηση του οργανισμού αποτελεί ένα ισχυρότατο εργαλείο για την συλλογική αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα. Επιπλέον, πιστεύει ότι είναι πολύ φυσικό οι εργαζόμενοι/-ες να παρατηρούν με προσοχή τη συμπεριφορά και τα συναισθήματα του/της ηγέτη/ιδος τους (Goleman, 2002), πράγμα που τον καθιστά πρότυπο για αυτούς. Εάν ένας/μία ηγέτης/ίδα δεν διαθέτει Συναισθηματική Νοημοσύνη, είναι πολύ πιθανό να λειτουργήσει καταστροφικά στο πλαίσιο μιας ομάδας, όπως αναφέρεται στο έργο του Zander (2000) και παρουσιάζεται στην εργασία του Αμοργιανού (Γιακουμάκη, 2015).

Την παραδειγματική συμπεριφορά του/της διευθυντή/ντριας υπογραμμίζει και ο Σαΐτης (2002) θεωρώντας ότι καθήκον του είναι να δημιουργήσει και το κυριότερο να διατηρήσει το επικοινωνιακό κλίμα μεταξύ των συναδέλφων/ ισσών, να εξομαλύνει τυχόν αντιθέσεις και να ενθαρρύνει τη συμμετοχικότητα με την παροχή πρωτοβουλιών, να εμπνέει την ισοτιμία και το πνεύμα αλληλεγγύης και να παρέχει κίνητρα. Το ότι οι υφιστάμενοι/ες επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από το συναίσθημα που εκδηλώνει ο/η ηγέτης/ίδα έχει γίνει αποδεκτό και από άλλους ερευνητές, όπως οι Newcombe & Ashkanasy (2002).

Επί προσθέτως, έχει παρατηρηθεί ότι οι ηγέτες/ίδες οι οποίοι χαρακτηρίζονται από υψηλό θετικό συναίσθημα αξιολογούνται ως καλύτεροι στην επαγγελματική του θέση και πιο συμπαθείς. Ταυτόχρονα οι υφιστάμενοι/ες τους είναι πιο αποδοτικοί/ες σε σχέση με τους/τις αντίστοιχους/ες που έχουν ηγέτες/ίδες με αρνητικό συναίσθημα. Έτσι στο προσκήνιο επανέρχεται η αναγκαιότητα ενός καλού συναδελφικού κλίματος το οποίο μπορεί να επιφέρει βελτιωμένη απόδοση και ικανοποίηση. Ο/η ηγέτης/ίδα έχει την ευθύνη με τα συναισθήματα και τις συναισθηματικές του ικανότητες να αναπτύξει το κατάλληλο έδαφος για μια τέτοιου είδους ατμόσφαιρα (Kerr, Garvin, Heaton, & Boyle, 2006).

Σε αυτό είναι σύμφωνοι και οι Wong and Law (2002) όταν έκαναν λόγο για την συναισθηματική ωριμότητα των ηγετών/ιδων, η οποία οφείλεται για την υποστηρικτική συμπεριφορά τους. Με την υποστηρικτικότητά τους συνδράμουν στη διαμόρφωση καλών διαπροσωπικών σχέσεων, στην αντιμετώπιση των στρεσογόνων παραγόντων και στη δημιουργία αισθήματος ικανοποίησης από την εργασία (Καφέτσιος, 2003).

Στο γεγονός ότι οι Ηγέτες/ιδες με υψηλά επίπεδα Συναισθηματικής Νοημοσύνης εμπνέουν εμπιστοσύνη στα υπόλοιπα μέλη και συντονίζουν καλύτερα την ομάδα για την επίτευξη των στόχων, που έχουν τεθεί συμφωνούν και οι Wolf, Pescosolido, & Druskat (2002) καθώς και οι Boyatzis & Ratti (2009), ο George (2000) και οι Goleman, Boyatzis, & McKee (2002 στο Καζαμία, 2015). Ευφυείς ηγέτες/ιδες μεταδίδουν το όραμα και τον ενθουσιασμό τους στους/στις υφισταμένους/ες, δημιουργώντας θετικές και εποικοδομητικές σχέσεις μαζί τους (Ashkanasy & Tse, 2000 στο Καζαμία, 2015).

Στην έρευνά της η Καζαμία κατέληξε στο πόρισμα ότι ανάμεσα στη Συναισθηματική Νοημοσύνη και την στάση των ηγετών/ιδων διευθυντών/ντριων της εκπαίδευσης υφίσταται σημαντική θετική συσχέτιση. Επομένως, η Συναισθηματική Νοημοσύνη των διευθυντών/τριών σχολικών μονάδων σχετίζεται με τη δημιουργία ενός γόνιμου εργασιακού κλίματος (Momeni, 2009) που δραστηριοποιεί τους/τις εργαζόμενους/ες και τους/τις κινητοποιεί ως προς την βελτίωση της αποτελεσματικότητά τους.

Ενδιαφέρον έχει η πεποίθηση ότι τα στελέχη που συνδυάζουν στη διοίκησή τους τόσο το συναίσθημα όσο και τη λογική αποδίδουν καλύτερα στα διοικητικά τους καθήκοντα σε σύγκριση με τα αντίστοιχα στελέχη που επιστρατεύουν μόνο τη λογική (Αθανασούλα- Ρέππα, 2008). Επίσης, εάν τοποθετηθεί στο πλαίσιο της εκπαίδευσης η θέση ότι οι Ηγέτες/ιδες που αντιλαμβάνονται τα συναισθήματα των υφισταμένων έχουν πιο ευχαριστημένο προσωπικό (Wong and Law, 2002) και αυτοί/ες που εκφράζουν θετικά συναισθήματα βελτιώνουν τη θέληση των υπαλλήλων για εργασία (Brundin, Patzelt, & Shepherd, 2000 στο Καζαμία, 2015) τότε αντίστοιχα και οι εκπαιδευτικοί θα νιώθουν περισσότερη ευχαρίστηση και θα βελτιώνουν την θέλησή τους έχοντας ως διευθυντές/ντριες άτομα με αυξημένη την Ενσυναίσθηση.

Συμπερασματικά, από έρευνες των Rosete και Ciarocchi (2005) και των Mills & Rouse (2009 στο Καζαμία, 2015) έχει αποδειχθεί ότι υπάρχει υψηλή συσχέτιση μεταξύ των διαστάσεων της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, δηλαδή της ικανότητας αντίληψης των συναισθημάτων του εαυτού και του άλλου και της Ενσυναίσθησης, του/της ηγέτη/ιδος και της αποτελεσματικής ηγεσίας.

Κεφάλαιο 5: Σκοπός και ερευνητικά ερωτήματα

Κεντρικός στόχος της συγκεκριμένης έρευνας είναι ο έλεγχος του αν οι συναισθηματικές και επικοινωνιακές δεξιότητες σε ομάδες υφισταμένων και προϊστάμενων στην εκπαίδευση αποτελούν παράγοντα επιρροής των εργασιακών παραμέτρων και σχέσεων μεταξύ αυτών των δύο.

Αφενός το συναίσθημα και η συμπεριφορά καθώς και οι διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ προϊστάμενων και υφισταμένων της εκπαίδευσης σε συνδυασμό με τη Συνοχή της ομάδας τους αποτελούν τα βασικά στοιχεία για την αξιολόγηση των δεξιοτήτων των εκπαιδευτικών και των προϊσταμένων τους. Αφετέρου η Επαγγελματική Ικανοποίηση λαμβάνεται ως η προς μελέτη εργασιακή παράμετρος που αξίζει να παρατηρηθεί εάν σχετίζεται με τις συναισθηματικές και επικοινωνιακές δεξιότητες.

Η Θεωρία Δεσμού και οι Τύποι χαρακτήρα που προκύπτουν μέσω αυτού λειτουργούν ως πρωταρχικά κριτήρια για την αξιολόγηση του είδους και της ποιότητας των διαπροσωπικών σχέσεων, αλλά και της αντίληψης των συναισθημάτων τόσο των ατομικών όσο και των άλλων.

Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα ξεκινά με την αρχική υπόθεση πως υφίσταται συσχέτιση μεταξύ στη συμπεριφοράς και των διαπροσωπικών σχέσεων με την Επαγγελματική Ικανοποίηση. Ως πυξίδα στην πεποίθηση αυτή, τα ερευνητικά ερωτήματα που τίθενται είναι τα εξής:

- Ο βαθμός Επαγγελματικής Ικανοποίησης διαφοροποιείται ανάλογα με τη θέση εργασίας;
- Το είδος του Τύπου Δεσμού επηρεάζει τον βαθμό Επαγγελματικής Ικανοποίησης τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των Διευθυντών/ ντριών;
- Η κατασκευή του Εαυτού επηρεάζει τον βαθμό Επαγγελματικής Ικανοποίησης τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των Διευθυντών/ ντριών;
- Το είδος του Τύπου Δεσμού επηρεάζει τον βαθμό Συνοχής ομάδας τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των Διευθυντών/ ντριών;
- Αλληλεπιδρά ο βαθμός Συνοχής ομάδας με τον αντίστοιχο βαθμό Επαγγελματικής Ικανοποίησης τόσο των εκπαιδευτικών όσο και των Διευθυντών/ ντριών;

Προκειμένου να απαντηθούν τα ερευνητικά ερωτήματα και να επιτευχθεί ο στόχος της εργασίας, λαμβάνονται υπόψη οι εξής υποθέσεις:

- Μηδενική υπόθεση: Ο βαθμός Επαγγελματικής Ικανοποίησης δε διαφοροποιείται ανάλογα με τη θέση εργασίας.
- Όσο υψηλότερος είναι ο βαθμός Αποφυγής τόσο μικρότερος είναι ο βαθμός Επαγγελματικής Ικανοποίησης ανεξάρτητα από τη θέση εργασίας.
- Όσο υψηλότερος είναι ο βαθμός της αποφυγής τόσο μικρότερος είναι ο βαθμός Συνοχής ομάδας ανεξάρτητα από τη θέση εργασίας.
- Όσο υψηλότερος είναι ο βαθμός Εμμονής τόσο μικρότερος είναι ο βαθμός Επαγγελματικής Ικανοποίησης ανεξάρτητα από τη θέση εργασίας.
- Όσο υψηλότερος είναι ο βαθμός της Εμμονής τόσο μικρότερος είναι ο βαθμός Συνοχής ομάδας ανεξάρτητα από τη θέση εργασίας.
- Η Ανεξάρτητη Δομή Εαυτού έχει μικρότερο βαθμό Επαγγελματικής Ικανοποίησης σε σχέση με την αλληλεξάρτητη Δομή Εαυτού ανεξάρτητα από τη θέση εργασίας.
- Η Ανεξάρτητη Δομή Εαυτού έχει μικρότερο βαθμό Συνοχής ομάδας σε σχέση με την αλληλεξάρτητη Δομή Εαυτού ανεξάρτητα από τη θέση εργασίας.
- Αυξημένος βαθμός Συνοχής ομάδας σημαίνει αυξημένο βαθμό Επαγγελματικής Ικανοποίησης τόσο στους/στις εκπαιδευτικούς όσο και στους/στις διευθυντές/ντριες.

Κεφάλαιο 6: Μεθοδολογία της έρευνας

Για την διεκπεραίωση του ερευνητικού μέρους της εργασίας προτιμήθηκε το είδος της ποσοτικής έρευνας εφόσον τα ερευνητικά εργαλεία τα οποία χρησιμοποιήθηκαν για τη μέτρηση των αποτελεσμάτων ήταν Ερωτηματολόγια. Ο λόγος που προτιμάται η ποσοτική έρευνα είναι κυρίως για να μπορέσει να υπάρξει μεγαλύτερος αριθμός πληθυσμού και για να μπορέσει να γίνει σύγκριση των αποτελεσμάτων με τα αντίστοιχα παρελθοντικών ερευνών. Με αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται μια συνεχής ανατροφοδότηση πάνω στην εξέλιξη και την διατήρηση, ή μη, του εξεταζόμενου επιστημονικού φαινομένου.

6.1. Δείγμα της έρευνας

Ο τόπος διεξαγωγής της έρευνας υπήρξε η πόλη των Τρικάλων Θεσσαλίας και το δείγμα αποτελούταν από εκπαιδευτικούς και Διευθυντές/ τριες σχολικών μονάδων Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης της πόλης των Τρικάλων και δύο κοντινών σε αυτή χωριών.

Συγκεκριμένα, το συνολικό πλήθος του δείγματος ανήρθε στους 121 συμμετέχοντες/ ουσες. Από αυτούς/ες, οι 23 ήταν Διευθυντές/ τριες και οι υπόλοιποι 98 εκπαιδευτικοί.

6.2. Ερευνητικό εργαλείο της έρευνας

Πέραν της καταγραφής των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων και συμμετεχουσών, ένα πρώτο Ερωτηματολόγιο Κοινωνικής Αντίληψης χρησιμοποιήθηκε για την διερεύνηση της Αντίληψης των Συναισθημάτων (Assesment of Contextualized Emotions-faces- Hess, Blaison, Kafetsios, 2016), όπου οι συμμετέχοντες/ ουσες κλήθηκαν να αξιολογήσουν τις εκφράσεις συναισθημάτων σε φωτογραφίες. Δυστυχώς, σε αυτό το κομμάτι της έρευνας η συμμετοχή δεν ήταν αρκετή έτσι ώστε να μπορέσει να χρησιμοποιηθεί στη στατιστική ανάλυση.

Όσον αφορά την μελέτη της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, δόθηκε το Ερωτηματολόγιο Wong Law Emotional Scale (WLEIS, Wong & Law, 2002) των 16 ερωτήσεων. Η κλίμακα είναι Τύπου Likert με εφτάβαθμη διαβάθμιση από το 1 (Διαφωνώ απόλυτα) έως το 7 (Συμφωνώ απόλυτα) και χαρακτηρίζεται ως κλίμακα αυτοαναφοράς. Η κλίμακα έχει τέσσερις υποκλίμακες που αντιστοιχούν στις τέσσερις ικανότητες της Συναισθηματικής Νοημοσύνης των Mayer και Salovey (1997). Συγκεκριμένα, η Self Emotion

Appraisal (WLSEA)- υποκλίμακα αντίληψης των ιδίων συναισθημάτων μετρά την ικανότητα του ατόμου να κατανοεί τα συναισθήματά του. Η Others' Emotion Appraisal (WLOAE)- υποκλίμακα αντίληψης των συναισθημάτων των άλλων αξιολογεί την ικανότητα του ατόμου να αντιλαμβάνεται τα συναισθήματα των άλλων. Η Use of Emotion (WLUOE)- υποκλίμακα χρήσης του συναισθήματος- αναφέρεται στην τάση του ατόμου να παρακινεί τους άλλους μέσω της διαχείρισης των συναισθημάτων. Τέλος, η Regulation of Emotion (WLROE)- υποκλίμακα ρύθμισης του συναισθήματος αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να ρυθμίζει τα συναισθήματά του.

Επί προσθέτως, στο πακέτο ερωτηματολογίου συμπεριλήφθη το Ερωτηματολόγιο Βιωμάτων στις Διαπροσωπικές Σχέσεις (Experiences in Close Relationships Inventory Revised (G-ECR-R) (Fraley, Waller, Brennan, 2000) σε μετάφραση Tsagarakis, Kafetsios, Stalikas, 2005). Μέσω των 36 ερωτήσεων κλειστού τύπου του συγκεκριμένου εργαλείου, οι οποίες αποκωδικοποιούνται σύμφωνα με τις δύο διαστάσεις τυπολογίας του Δεσμού (ασφάλεια- αποφυγή και εμμονή- μη εμμονή), αποπειράται η διερεύνηση των αισθημάτων που μοιράζονται οι ερωτηθέντες/ θείσες για τα άτομα που υπάρχουν στη ζωή τους. Οι εξεταζόμενοι/ ες καλούνται να δηλώσουν την αντιπροσωπευτικότητα κάθε πρότασης για τους ίδιους σε εφτάβαθμη κλίμακα Likert όπου οι απαντήσεις δηλώνουν είτε συμφωνία είτε διαφωνία και λαμβάνουν βαθμολογία από το 1 έως και το 7 κατά το οποίο το 1 αφορά στην απόλυτη διαφωνία και το 7 στην απόλυτη συμφωνία. Η υπο-κλίμακα αποφυγή περιλαμβάνει τις ερωτήσεις: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23, 25, 27, 29, 31, 33, και 35, ενώ η υπο-κλίμακα εμμονή τις υπόλοιπες ερωτήσεις. Επομένως, η βαθμολόγηση πραγματοποιείται με την αντιστροφή των ερωτήσεων εκείνων που είναι αρνητικά διατυπωμένες και το άθροισμα των απαντήσεων στις ερωτήσεις που απαρτίζουν κάθε διάσταση, δίνοντας 2 δείκτες (Καφέτσιος, 2005).

Η κλίμακα Singelis (1994) (Independent and Interdependent Self- Construal σε μετάφραση Kafetsios & Hess, 2013) με τις 30 ερωτήσεις της χρησιμοποιήθηκε προκειμένου να μελετηθούν εις βάθος τα συναισθήματα και η συμπεριφορά του συνόλου των συμμετεχόντων/ ουσών. Οι ερωτήσεις είναι δομημένες με εφτάβαθμη κλίμακα Likert και οι απαντήσεις δηλώνουν είτε συμφωνία είτε διαφωνία και λαμβάνουν βαθμολογία από το 1 έως και το 7 κατά το οποίο το 1 αφορά στην απόλυτη διαφωνία και το 7 στην απόλυτη συμφωνία. Οι ερωτήσεις οι οποίες αναδεικνύουν την μοναδικότητα της πρόσβασης στην κοινωνική συμπεριφορά και τις σχετικές συνειδητοποιήσεις και συναισθήματα και αποδίδουν νοήματα, όπως «ενεργώ ανεξάρτητα από το τι πιστεύουν οι άλλοι», αφορούν την υποκλίμακα της

ανεξαρτησίας. Αντίθετα, οι ερωτήσεις, οι οποίες αναδεικνύουν τη συνάφεια και την κοινωνική συμπεριφορά, ιδιαίτερα τις αντιλήψεις και τις συμπεριφορές που αφορούν τις ομάδες, και αποδίδουν νοήματα, όπως «είναι σημαντικό για εμένα να σέβομαι τις απόψεις που λαμβάνονται από την ομάδα», αφορούν την υποκλίμακα της αλληλεξάρτησης (Kafetsios, 2013).

Η Κλίμακα Αντίληψης Συνοχής (Perceived Cohension Scale, Bollen & Hoyle, 1990 και Chin, Slisbury, Pearson & Stolak, 1999) επιλέχθηκε προκειμένου να υπολογιστεί η Συνοχή στην ομάδα. Οι Bollen και Hoyle (1990) ανέπτυξαν την κλίμακα PCS (κλίμακα αντίληψης της Συνοχής - Perceived Cohesion Scale), η οποία προσδοκά να υπολογίσει τη Συνοχή με βάση το πώς την αντιλαμβάνεται το άτομο, τόσο γνωστικά όσο και συναισθηματικά. Για το λόγο αυτό ζητείται από το άτομο να εκτιμήσει σε ποιο βαθμό θεωρεί τον εαυτό του μέλος μίας ομάδας (υπολογισμός αντίληψης του «ανήκειν» - belongingness) αλλά, επίσης, να αναφέρει και πώς αισθάνεται για αυτό (υπολογισμός συναισθηματικού αντίκτυπου του «ανήκειν» - morale).

Ένα επιπλέον Ερωτηματολόγιο είναι αυτό ονόματι Job Satisfaction Scale (Brayfield & Rothe, 1951 σε μετάφραση των Kafetsios και Loumakou, 2007), που, αποτελούμενο από 12 ερωτήσεις κλειστού τύπου, χρησιμοποιήθηκε για την μέτρηση της Ικανοποίησης στην Εργασία που βιώνουν οι συμμετέχοντες/ ουσες. Αναλυτικότερα, η κλίμακα είναι τύπου Likert, με πεντάβαθμη διαβάθμιση από το «διαφωνώ απόλυτα», ως το «συμφωνώ απόλυτα». Αποτελείται από 18 προτάσεις, όμως, στην έρευνα χρησιμοποιήθηκαν οι 12. Ένα παράδειγμα από τις προτάσεις που χρησιμοποιήθηκαν είναι: «η δουλειά μου είναι ενδιαφέρουσα». Η κατεύθυνση σε 4 από τις προτάσεις της κλίμακας αντιστράφηκε, προκειμένου η υψηλή βαθμολογία να δηλώνει σε όλες τις προτάσεις ικανοποίηση από την εργασία.

Τέλος, το Πρόγραμμα Στατιστικής Ανάλυσης SPSS είναι αυτό το οποίο επιχείρησε να στατικοποιήσει τα αποτελέσματα τα οποία προέκυψαν από τις απαντήσεις των Ερωτηματολογίων και στη συνέχεια φρόντισε να εκτελεστούν οι πιο απαιτητικές συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων που έχουν τεθεί ως εξεταζόμενοι.

Κεφάλαιο 7: Αποτελέσματα

7.1. Έλεγχος Αξιοπιστίας

Σε ένα πρώτο στάδιο, διερευνήθηκε η Αξιοπιστία της εσωτερικής συνέπειας (Reliability) των κλιμάκων που χρησιμοποιήθηκαν προς αξιολόγηση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Το Cronbach's Test Alpha είναι το αρμόδιο για την εξέταση της τιμής α της Αξιοπιστίας.

Αναλυτικά, αξιολογήθηκε η Αξιοπιστία της εσωτερικής συνέπειας για την κλίμακα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, ξεχωριστά για καθεμία από τις τέσσερις διαστάσεις της, για την κλίμακα των Τύπου Δεσμού, ξεχωριστά για τις διαστάσεις της Αποφυγής και της Εμμονής, για την κλίμακα της συμπεριφοράς για τις διαστάσεις της Ανεξαρτησίας και Αλληλεξαρτησίας, για την κλίμακα της Συνοχής της ομάδας καθώς και για την κλίμακα της Ικανοποίησης από την εργασία. Παρακάτω παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προκύπτουν από το Cronbach's test alpha.

Όσον αφορά την Αξιοπιστία της εσωτερικής συνέπειας για την κλίμακα της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, ελέγχθηκε ξεχωριστά η Αξιοπιστία για κάθε μία από τις τέσσερις διαστάσεις της, την αντίληψη των ιδίων συναισθημάτων- Self Emotion Appraisal (WLSEA), την αντίληψη των συναισθημάτων των άλλων- Others' Emotion Appraisal (WLOAE), τη χρήση του συναισθήματος- Use of Emotion (WLUOE) και τη ρύθμιση του συναισθήματος- Regulation of Emotion (WLROE).

Οι δείκτες και των υποκλιμάκων της Συναισθηματικής Νοημοσύνης εμφάνισαν αφενός επίπεδα χαμηλής Αξιοπιστίας με $\alpha = 0,572$ για την αντίληψη των ιδίων συναισθημάτων (WLSEA) και $\alpha = 0,507$ για την αντίληψη των συναισθημάτων των άλλων (WLOAE) και αφετέρου επίπεδα πολύ χαμηλής Αξιοπιστίας με $\alpha = 0,144$ για την χρήση του συναισθήματος (WLUOE) και $\alpha = 0,189$ τη ρύθμιση του συναισθήματος (WLROE) (Πίνακας 1.1.). Εξαιτίας της χαμηλής Αξιοπιστίας της κλίμακας της Συναισθηματικής Νοημοσύνης, η τελευταία αναγκαστικά δε χρησιμοποιήθηκε στους υπόλοιπους ελέγχους συσχετίσεων.

Οι δείκτες της Αξιοπιστίας της εσωτερικής συνέπειας για την κλίμακα μέτρησης του Τύπου Δεσμού εμφάνισαν υψηλές τιμές. Ως αποτέλεσμα, τόσο η τιμή $\alpha = 0,804$ της διάστασης της Αποφυγής όσο και η τιμή $\alpha = 0,884$ της διάστασης της Εμμονής επέτρεψαν την χρήση για περεταίρω συσχετίσεις. (πίνακας 1.2.).

Υψηλά επίπεδα Αξιοπιστίας στην εσωτερική συνέπεια εμφανίστηκαν και στην κλίμακα μέτρησης για τα Συναισθήματα και τη Συμπεριφορά. Οι τιμές της Αξιοπιστίας ήταν $\alpha=0,624$ για την υποκλίμακα της Ανεξαρτησίας και $\alpha=0,698$ για την υποκλίμακα της Αλληλεξαρτησίας, τιμές που επέτρεψαν τη χρήση των υποκλιμάκων στις επιπλέον συσχετίσεις. (Πίνακας 1.3).

Ο δείκτης της τιμής της κλίμακας μέτρησης της Συνοχής Ομάδας εμφάνισε πολύ υψηλή Αξιοπιστία στην εσωτερική συνέπεια. Η τιμή $\alpha=0,946$ επέτρεψε τη χρήση της κλίμακας για την χρήση στις μετέπειτα συσχετίσεις. (Πίνακας 1.4.).

Το ίδιο αποδείχθηκε και στην κλίμακα της Επαγγελματικής Ικανοποίησης. Με την Αξιοπιστία της εσωτερικής συνέπειας να φέρει τιμή $\alpha=0,829$, τα επίπεδα Αξιοπιστίας θεωρούνται πολύ υψηλά και επέτρεψαν την συμμετοχή της κλίμακας στις συσχετίσεις που έγιναν εν συνεχεία. (Πίνακας 1.5.).

7.2. Στατιστικά ευρήματα

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα στοιχεία των κλιμάκων ως προς τους/τις διευθυντές/τριες και τους/τις εκπαιδευτικούς. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται για τις εκάστοτε μεταβλητές με τη μορφή της μέσης τιμής και της τυπικής απόκλισης. Έπειτα έγινε σύγκριση για να εξεταστεί η διαφορά των μέσων τιμών σε κάθε κλίμακα ανάμεσα στους/στις διευθυντές/τριες και στους/στις εκπαιδευτικούς. Για τη σύγκριση αυτή χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος t-test για ανεξάρτητα δείγματα.

Για την διάσταση του τύπου δεσμού Αποφυγή παρατηρήθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί ($MT=3,10$, $TA=0,80$) και οι διευθυντές/ντριες ($MT=2,93$, $TA=0,67$) έχουν μετρίου προς χαμηλού βαθμού αίσθημα αποφυγής. Από τα αποτελέσματα του t-test συμπεραίνεται ότι η διαφορά των μέσων όρων μεταξύ των δύο ομάδων δεν είναι στατιστικά σημαντική καθώς $p=0,365>0,05$. (Πίνακας 2.1).

Για την διάσταση του τύπου δεσμού Εμμονή παρατηρήθηκε ότι οι εκπαιδευτικοί ($MT=3,25$, $TA=1,01$) και οι διευθυντές/ντριες ($MT=3,03$, $TA=0,84$) έχουν μετρίου βαθμού αίσθημα εμμονής. Από τα αποτελέσματα του t-test προκύπτει το συμπέρασμα ότι η διαφορά των μέσων όρων μεταξύ των δύο ομάδων δεν είναι στατιστικά σημαντική καθώς $p=0,339>0,05$. (πίνακας 2.2.).

Η επόμενη κλίμακα που αξιολογήθηκε αφορά την Ικανοποίηση από την εργασία των εκπαιδευτικών και των διευθυντών/ντριών. Από τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στον πίνακα του παραρτήματος προέκυψε ότι τόσο οι εκπαιδευτικοί ($MT=4,00$, $TA=0,04$) όσο και οι διευθυντές/ντριες ($MT=3,96$, $TA=0,10$) παρουσιάζουν μετρίου προς υψηλού βαθμού Ικανοποίηση από την εργασία ενώ από τον έλεγχο t-test δεν προέκυψε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο ομάδων καθώς $p=0,72>0,05$. (πίνακας 2.3.).

7.3. Συσχετίσεις

Στην ενότητα αυτή παρουσιάζονται τα αποτελέσματα σχετικά με την πιθανή συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών της Αποφυγής, της Εμμοσύνης- Άγχους, της Ανεξαρτησίας και της Αλληλεξαρτησίας με την Επαγγελματική Ικανοποίηση. Για το σκοπό αυτό χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής Spearman και η μέθοδος της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης. Αρχικά εξετάστηκαν οι υποθέσεις στο δείγμα των εκπαιδευτικών και στη συνέχεια στο δείγμα των διευθυντών/ ντριών.

Στο δείγμα των εκπαιδευτικών, χρησιμοποιώντας το μη-παραμετρικό μέτρο στατιστικής ανάλυσης Spearman για την κλίμακα Συναισθημάτων και Συμπεριφοράς, προέκυψε ότι η Ανεξαρτησία ($r=0,77$, $p=0,45>0,05$) και η Αλληλεξαρτησία ($r=0,146$, $p=0,152$) του ατόμου δεν σχετίζονται με την Επαγγελματική Ικανοποίηση των εκπαιδευτικών. Παράλληλα, και οι δύο διαστάσεις του Τύπου Δεσμού, Αποφυγή και Εμμοσύνη-άγχος, επίσης, δεν δείχνουν να σχετίζονται σημαντικά με την Ικανοποίηση από την εργασία καθώς για την Αποφυγή ισχύει $r=-0,160$ και $p=0,118>0,05$ ενώ για την Εμμοσύνη $r=-0,132$ και $p=0,197>0,05$. (Πίνακας 3.1.).

Στη συνέχεια, έγινε ανάλυση με τη χρήση της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την Επαγγελματική Ικανοποίηση και ανεξάρτητες τις δύο διαστάσεις των Τύπων Δεσμού, Αποφυγή και Εμμοσύνη, και την Εξαρτημένη ή μη Δομή Εαυτού για τους εκπαιδευτικούς. Από την ανάλυση προέκυψε ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές ερμηνεύουν ένα πολύ μικρό ποσοστό, 3,7% της μεταβλητότητας της Επαγγελματικής Ικανοποίησης ($R^2=0,037$), ενώ το μοντέλο της παλινδρόμησης δεν είναι στατιστικά σημαντικό καθώς $p=0,115>0,05$. (Πίνακας 3.2.).

Όσον αφορά το δείγμα των διευθυντών/ντριών, χρησιμοποιήθηκε και σε αυτήν την περίπτωση το μη-παραμετρικό μέτρο στατιστικής ανάλυσης Spearman. Προέκυψε ότι η Ανεξαρτησία και η Αλληλεξαρτησία έχουν θετική συσχέτιση με την Ικανοποίηση από την

εργασία με τιμές $r=0,348$ και $r=0,347$ αντίστοιχα. Αντίθετα, υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ της Ικανοποίησης από την εργασία και της υποκλίμακας της Αποφυγής όπως και της Εμμοσύνης καθώς $r=-0,238$ και $r=-0,267$ αντίστοιχα. Παρ' όλα αυτά καμία από τις παραπάνω συσχετίσεις δεν παρουσιάζει στατιστική σημαντικότητα καθώς τα p που προκύπτουν από τον πίνακα είναι μεγαλύτερα του 0,05. (Πίνακας 3.3λ).

Ακολούθως, έγινε ανάλυση με τη χρήση της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την Επαγγελματική Ικανοποίηση και ανεξάρτητες τις δύο διαστάσεις των Τύπων Δεσμού, την Αποφυγή και την Εμμοσύνη, και την Εξαρτημένη ή μη Δομή Εαυτού για τους διευθυντές-τριες. Από την ανάλυση προέκυψε ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές ερμηνεύουν ένα ποσοστό της τάξης του 18,2% της μεταβλητότητας της Ικανοποίησης από την εργασία, αλλά το μοντέλο της παλινδρόμησης δεν είναι στατιστικά σημαντικό καθώς $p=0,434>0,05$. (Πίνακας 3.4.)

Αναφορικά με τη σχέση μεταξύ των δύο διαστάσεων των Τύπου Δεσμού, Αποφυγή και Εμμοσύνη, και της Εξαρτημένης ή μη Δομής Εαυτού με τη Συνοχή της ομάδας, χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής Spearman και η μέθοδος της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης προκειμένου να ανιχνευτεί ο βαθμός συσχέτισης. Αρχικά εξετάστηκαν οι υποθέσεις για το δείγμα των εκπαιδευτικών και στη συνέχεια για το δείγμα των διευθυντών/ντριων.

Στο δείγμα των εκπαιδευτικών φαίνεται ότι δεν υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ της Συνοχής της ομάδας και της Ανεξαρτησίας ($r=0,50$, $p=0,622>0,05$), της Αλληλεξαρτησίας ($r=0,188$, $p=0,063>0,05$) και της Αποφυγής ($r=-0,161$, $p=0,115$). Αντίθετα, υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της κλίμακας Τύπου Δεσμού Εμμοσύνης και της Συνοχής της ομάδας. Η συσχέτιση είναι αρνητική καθώς $r=0,204$, $p=0,045<0,05$, πράγμα που σημαίνει ότι όσο περισσότερο αυξάνεται ο βαθμός Εμμοσύνης τόσο μειώνεται ο βαθμός της Συνοχής ομάδας. (Πίνακας 4.1.).

Στη συνέχεια, έγινε ανάλυση με τη χρήση της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την Συνοχή της ομάδας και ανεξάρτητες τις δύο διαστάσεις των Τύπων Δεσμού, την Αποφυγή και την Εμμοσύνη, καθώς και την Εξαρτημένη ή μη Δομή Εαυτού για τους εκπαιδευτικούς. Από την ανάλυση προέκυψε ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές ερμηνεύουν ένα πολύ μικρό ποσοστό, 3,1% της μεταβλητότητας της Συνοχής ομάδας ($R=0,0034$), ενώ το μοντέλο της παλινδρόμησης δεν είναι στατιστικά σημαντικό $p=0,140>0,05$. (Πίνακας 4.2.).

Η ίδια διαδικασία ακολουθήθηκε και για το δείγμα των διευθυντών/ ντριών προκειμένου να μελετηθούν οι συσχετίσεις μεταξύ της Συνοχής ομάδας και των μεταβλητών της Αποφυγής και της Εμμοσύνης και της Εξαρτημένη ή μη Δομής Εαυτού. Διαπιστώθηκε ότι δεν υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ της Συνοχής της ομάδας και της Ανεξαρτησίας ($r=0,44$, $p=0,843>0,05$), της Αλληλεξαρτησίας ($r=0,187$, $p=0,393>0,05$) και της Αποφυγής ($r=-0,055$, $p=0,803$) καθώς και της Εμμοσύνης ($r=-0,49$, $p=0,826>0,05$) των διευθυντών-τριών. (Πίνακας 4.3.).

Ακολούθως, έγινε ανάλυση με τη χρήση της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή την Συνοχή της ομάδας και ανεξάρτητες τις δύο διαστάσεις των Τύπων Δεσμού, την Αποφυγή και την Εμμοσύνη, και την Εξαρτημένη ή μη Δομή Εαυτού για τους διευθυντές-τριες. Από την ανάλυση προέκυψε ότι οι ανεξάρτητες μεταβλητές ερμηνεύουν ένα πολύ μικρό ποσοστό, 8,2% της μεταβλητότητας της Συνοχής της ομάδας ($R^2=0,082$)(Adjusted $R^2=-0,121$), ενώ το μοντέλο της παλινδρόμησης δεν είναι στατιστικά σημαντικό καθώς $p=0,803>0,05$. (Πίνακας 4.4.).

Τέλος, προκειμένου να διερευνηθεί η συσχέτιση μεταξύ της Συνοχής ομάδας και της Επαγγελματικής Ικανοποίησης χρησιμοποιήθηκε ο έλεγχος Spearman για το δείγμα της έρευνας. Από τα αποτελέσματα προέκυψε ότι υφίσταται θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών παραγόντων, η οποία είναι και στατιστικά σημαντική (Correlation Coefficient= $-0,417$ $p=0,000$). Αυτό σημαίνει ότι όταν αυξάνεται η Ικανοποίηση από την εργασία αυξάνεται και η Συνοχή της ομάδας. (Πίνακας 5.1).

Συζήτηση- συμπεράσματα

Σύμφωνα με τα στατιστικά αποτελέσματα της έρευνας, στις περισσότερες από τις στατιστικές αναλύσεις δεν υπήρξε στατιστικά σημαντική σημαντικότητα, πράγμα που δεν επιτρέπει κάποιου είδους γενίκευση. Ωστόσο, ένα μέρος των αρχικών υποθέσεων επαληθεύτηκε, ενώ για τις υπόλοιπες αποδείχτηκε το αντίστροφο από την αρχική υπόθεση.

Ένα πρώτο ατυχές συμπέρασμα είναι το γεγονός ότι η κλίμακα για τη Συναισθηματική Νοημοσύνη χαρακτηρίστηκε από χαμηλή Αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας, πράγμα που δεν επέτρεψε τη χρησιμοποίησή της στις μετέπειτα συσχετίσεις. Οι υπόλοιπες κλίμακες είχαν υψηλά ή πολύ υψηλά επίπεδα Αξιοπιστίας, επομένως η χρήση τους στις συσχετίσεις ήταν εφικτή.

Επιπλέον, τόσο οι διευθυντές/ -τριες όσο και οι εκπαιδευτικοί φάνηκε να έχουν μετρίου προς χαμηλού βαθμού Αποφυγή και μέτριου βαθμού αίσθημα Εμμόνης. Το γεγονός ότι δεν εμφανίστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά ως προς το είδος Τύπου Δεσμού και τη θέση εργασίας, απέδειξε ότι το είδος του Τύπου Δεσμού δε διαφοροποιείται ανάλογα με τη θέση εργασίας, δηλαδή ανάλογα με το εάν είναι εκπαιδευτικοί ή διευθυντές/ντριες. Η ίδια απόδειξη ισχύει και τον βαθμό Επαγγελματικής Ικανοποίησης. Τα αποτελέσματα δήλωσαν μέτριο προς υψηλό βαθμό Επαγγελματικής Ικανοποίησης τόσο για τους/τις εκπαιδευτικούς όσο και για τους/τις διευθυντές/ντριες, πράγμα που καθιστά την μη στατιστική διαφορά μεταξύ τους αποδεικτικό στοιχείο.

Όσον αφορά τις δύο διαστάσεις του Τύπου Δεσμού, Αποφυγή και Εμμόνη- άγχος, εμφανίστηκε αρνητική συσχέτιση μεταξύ του είδους του Τύπου Δεσμού και της Επαγγελματικής Ικανοποίησης μόνο στο δείγμα των διευθυντών/ντριων κι όχι στο δείγμα των εκπαιδευτικών. Αυτό σημαίνει ότι όσο αυξάνει ο βαθμός Αποφυγής ή Εμμόνης τότε μειώνεται ο βαθμός Επαγγελματικής Ικανοποίησης για τους/τις διευθυντές/ ντριες. Το συμπέρασμα αυτό συμφωνεί με την υποστήριξη ότι η συγκέντρωση συναισθηματικών εμπειριών στο χώρο εργασίας σε συνδυασμό με άλλους παράγοντες διαμορφώνουν την εργασιακή συμπεριφορά των εργαζομένων (Weiss & Cropanzano, 1996 στο Καφέτσος, 2003).

Το γεγονός, όμως, ότι δεν αποδείχτηκε στατιστική σημαντικότητα της συσχέτισης τείνει να συμφωνεί περισσότερο με την έρευνα των Tziner et al. (2012), η οποία θέλει τους Τύπους Δεσμού να μη σχετίζονται άμεσα με την Εργασιακή Ικανοποίηση παρά μόνο με την επιθυμία των εργαζομένων να παραμείνουν ή όχι στην θέση εργασίας τους.

Άξιο παρατήρησης ήταν το γεγονός ότι στη διερεύνηση του ερωτήματος εάν το είδος Δομής Εαυτού ασκεί κάποια επιρροή στην Επαγγελματική Ικανοποίηση, για το δείγμα των εκπαιδευτικών δεν παρατηρήθηκε κάποια συσχέτιση ούτε στατιστική σημαντικότητα, ωστόσο, στο δείγμα των διευθυντών/ ντρινών εμφανίστηκε κάποια επίδραση, αλλά όχι αρκετά ισχυρή.

Για την ακρίβεια η Ανεξάρτητη και Αλληλεξάρτητη Δομή Εαυτού εμφάνισε θετική συσχέτιση με την Ικανοποίηση από την εργασία στους/ στις διευθυντές/ ντριες. Αυτό σημαίνει ότι για τους/ τις διευθυντές/ ντριες της έρευνας όσο αυξάνει ο βαθμός Ανεξαρτησίας ή Αλληλεξαρτησίας τόσο αυξάνει και ο βαθμός της Επαγγελματικής Ικανοποίησης. Με αυτόν τον τρόπο υφίσταται συμφωνία με την θέση ότι το στοιχείο της αναγνώρισης των συναισθημάτων του άλλου έχει μια σημαντική σχέση με την ικανοποίηση από την εργασία (Mousavi, Yarmohammadi et al., 2012).

Ως συνέπεια αυτής της συσχέτισης ήταν να μην επαληθευτούν οι δύο υποθέσεις που ήθελαν την Ανεξάρτητη Δομή Εαυτού να έχει μικρότερο βαθμό Επαγγελματικής Ικανοποίησης σε σχέση με την αλληλεξάρτητη Δομή Εαυτού ανεξάρτητα από τη θέση εργασίας.

Αναφορικά με το ερώτημα εάν το είδος Τύπου Δεσμού και το είδος Δομής Εαυτού επηρεάζουν τον βαθμό της Συνοχής ομάδας, από τη μία η υπόθεση ότι η Ανεξάρτητη Δομή Εαυτού έχει μικρότερο βαθμό Συνοχής ομάδας σε σχέση με την αλληλεξάρτητη Δομή Εαυτού ανεξάρτητα από τη θέση εργασίας απορρίπτεται για τον λόγο ότι από τα στατιστικά αποτελέσματα προέκυψε μη στατιστική σημαντικότητα ανάμεσα στο είδος Δομής Εαυτού και Συνοχής ομάδας τόσο για τους/ τις εκπαιδευτικούς όσο και για τους/ τις διευθυντές/ ντριες.

Όμως, η υπόθεση ότι όσο υψηλότερα είναι τα επίπεδα Εμμοσύνης τόσο μικρότερα είναι και τα επίπεδα Συνοχής ομάδας επαληθεύεται για το δείγμα των εκπαιδευτικών μόνο. Αποδεικτικό στοιχείο αποτελεί η αρνητική στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ της διάστασης Εμμοσύνης και της Συνοχής ομάδας που εμφανίστηκε για τους/ τις εκπαιδευτικούς. Αυτό το συμπέρασμα φαίνεται να απηχεί στην θέση ότι οι Τύποι Δεσμών με κύριο γνώρισμά τους το άγχος-εμμοσύνη και την ανασφάλεια τείνουν να αποκομίζουν λιγότερη ικανοποίηση από την εργασία τους. Σε αντίθεση με τους ασφαλείς Τύπους εργαζομένων οι οποίοι τρέφουν μεγαλύτερο βαθμό Επαγγελματικής Ικανοποίησης. Αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι οι τελευταίοι έχουν καλύτερη εικόνα για τον εαυτό τους και τους άλλους πράγμα που οδηγεί σε

καλύτερες σχέσεις με τους συναδέλφους (Ronen & Mikulincer, 2009. Leiter et al., 2015; Krausz et al., 2001. Schirmer & Lopez, 2001. Hazan & Shaver, 1990).

Τέλος, κατά την εξέταση του δείγματος για την συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών της Συνοχής Ομάδας και της Επαγγελματικής Ικανοποίησης, παρουσιάστηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση και μάλιστα θετικού πρόσημου. Δηλαδή, με βάση τον συντελεστή συσχέτισης, συμπεραίνεται ότι όσο υψηλότερη είναι η Συνοχή Ομάδας τόσο υψηλότερα είναι και τα επίπεδα Επαγγελματικής Ικανοποίησης. Συνεπώς, η αρχική υπόθεση ότι ο αυξημένος βαθμός Συνοχής ομάδας σημαίνει αυξημένο βαθμό Επαγγελματικής Ικανοποίησης τόσο στους/στις εκπαιδευτικούς όσο και στους/στις διευθυντές/ντρίες επιβεβαιώθηκε. Πολύ περισσότερο, η επιβεβαίωση της υπόθεσης συμφωνεί με το αποτέλεσμα της έρευνας της Βασιλάκου (2009), η οποία ανέδειξε θετική συσχέτιση της Συνοχής ομάδας και της Επαγγελματικής Ικανοποίησης.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Αθανασούλα – Ρέππα, Α. (2008). *Εκπαιδευτική διοίκηση και οργανωσιακή συμπεριφορά*. Αθήνα: Ίων
- Ainsworth, M.D.S. Blehar, M.C., Waters, E. & Wall, S. (1978). *Patterns of attachment: A psychological study of the strange situation*. Hillsdale, NJ, Erlbaum.
- Bartholomew, K. (1990). Avoidance of intimacy: An attachment perspective. *Journal of Social and Personal Relationships*, 7, 147-178.
- Bartholomew, K. & Horowitz, L. (1991). Attachment styles among young adults: A test of a four category model. *Journal of personality and Social Psychology*, 61, 226-244.
- Βακόλα. Μ. & Νικολάου. Ι. (2012). *Οργανωσιακή Ψυχολογία & συμπεριφορά*. χ.τ. Εκδόσεις Rosil.
- Baron, R. (2000). *Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory (EQ-i)* In R. Bar-On and J. D. A. Parker (Eds.), *Handbook of emotional intelligence*, San Francisco: JosseyBass.
- Βασιλάκου, Δ. (2009). *Η σχέση χαρακτηριστικών του διευθυντή σχολικής μονάδας με την εργασιακή εμπειρία των εκπαιδευτικών: μια πολυεπίπεδη ανάλυση*, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος: Διπλωματική εργασία.
- Bowlby, J. (1951). *Maternal care and mental health* (monograph series, No2). Geneva. WHO.
- Bollen, K. A., & Hoyle, R. H. (1990). Perceived cohesion: A conceptual and empirical examination. *Social Forces*, 69(2), 479-504
- Brandberry, G. & Greaves, A. (2006). *Συναισθηματική Νοημοσύνη*. Αθήνα: Κριτική.
- Bretherton, I. (1985). Attachment theory: Retrospect and prospect. *Monographs of the Society for Research in Child Development*, 50 (1-2, Serial No. 209).
- Brooke, S. (2007). Leadership and Job satisfaction. *Journal of Academic Leadership*, 4(1)
- Carron, A. V. (1982). Cohesiveness in sport groups: Interpretations and considerations. *Journal of Sport Psychology*, 4, 123-138.

- Cerit, Y. (2009). The effects of servant leadership behaviors of school principals on teachers' job satisfaction. *Educational Management Administration & Leadership*, 37(5), 600-623.
- Γιακουμάκη, Μ. (2015). *Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο χώρο εργασίας*. Πτυχιακή εργασία. Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Κρήτης. Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας. Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων. Ηράκλειο.
- Cole, M. & Cole, S. R. (2011). *Η ανάπτυξη των παιδιών*. Αθήνα. Εκδόσεις Τυπωθήτω.
- Craik, K. (1943). *The Nature of Explanation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Crowell, J., Fraley, R.C. & Shaver, P.R. (1999). Measures of individual differences in adolescent and adult attachment. In J. Cassidy & P. R. Shaver (Eds), *Handbook of attachment: Theory, research and clinical applications* (pp. 434-465). New York, Guilford Press.
- Δήμου, Ν. (2011). *Φύλο και ηγεσία: Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης στους εκπαιδευτικούς της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης*. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος: Διπλωματική εργασία
- Elfenbein, H.A., Marsh, A.A., Ambady, W. (2002). *Emotional Intelligence and the Recognition of Emotion*. Ανακτήθηκε από:
<https://aamarsh.files.wordpress.com/2015/05/elfenbein-et-al.pdf>
- Erikson, E. (1950). *Childhood and Society*. N.Y., Norton.
- Eysenck, M.W. (2010). *Βασικές αρχές Γνωστικής Ψυχολογίας*. Αθήνα. Gutenberg.
- Feldman, S. R. (2011). *Εξελικτική Ψυχολογία Δια βίου ανάπτυξη*. Αθήνα. Gutenberg.
- Fraley, R.C. & Shaver, P.R. (1997). Adult attachment and the suppression of unwanted thoughts. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1080- 1091.
- Freud, S. (1933). *New Introductory Lectures in Psychoanalysis*. N.Y., Norton.
- Fuendeling, J. M. (1998). Affect regulation as a stylistic process within attachment style. *Journal of Social and Personal Relationships*, 15, 3, 291-322.
- Γιακουμάκη, Μ. (2015). *Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο χώρο εργασίας*. (Πτυχιακή εργασία.) Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Κρήτης. Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων. Ηράκλειο.

- Goleman, D. (1996). *Η Συναισθηματική Νοημοσύνη. Γιατί το «EQ» είναι πιο σημαντικό από το «IQ»*; (Επιμέλεια: Ι.Ν. Νέστορος, Χ. Ξενάκη). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Goleman, D. (2000). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, 78(2), 78-93.
- Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2002). *Ο νέος ηγέτης, η δύναμη της συναισθηματικής νοημοσύνης στη διοίκηση οργανισμών*. Αθήνα: Ελληνικά γράμματα
- Goleman, D., Boyatzis & R. McKee, A. (2004). *Primal leadership: Learning to lead with emotional intelligence*. Boston: Harvard Business School Press.
- Haas, JS., Cook, EF., Helen, R., Puopolo, SA., Burstinn, HR., Cleary, PD., Brennan TA. (2000). Is the professional satisfaction of general interests associated with patient satisfaction? *J Gen Intern Med*, 15, 122–128.
- Hess, U., Blaison, C. & Kafetsios, K. (2016). *Judging Facial Emotion Expressions in Context: The Influence of Culture and Self-Construal Orientation*. *J Nonverbal Behav*, 40, 55-64.
- Hazan, C., & Shaver, P.R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(2), 270-280.
- Hinde, R. A. (1995). A suggested structure for a science of relationships. *Personal Relationships*, 2,1, 1- 16.
- Hinde, R. A. (1997). *Relationships A dialectical perspective*. London, Psychology Press.
- Hoy, W., & Miskel, C. (2008). *Education administration: Theory, Research and Practice* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Καζαμία, Α. (2015). *Η επίδραση της συναισθηματικής νοημοσύνης των διευθυντών/ -τριών Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης στην εργασιακή εμπειρία των εκπαιδευτικών και στη διαμόρφωση σχολικού κλίματος*. Διπλωματική εργασία. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας. Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Σπουδών. Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης. Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης».
- Καραγιαννίδης, Χ., (12 Ιουλίου 2016) 1[http:// doctorbabis.gr /2016/07/%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE](http://doctorbabis.gr/2016/07/%CE%BA%CE%BF%CE%B9%CE%BD%CF%89%CE%BD%CE%B9%CE)

%BA%CE%AE%CE%B4%CF%85%CF%83%CE%BB%CE%B5%CE%B9
%CF%84%CE%BF%CF%85%CF%81%CE%B3%CE%AF%CE%B1/

- Καφέτσιος, Κ. (2005). Δεσμός, συναίσθημα και διαπροσωπικές σχέσεις. Αθήνα, Τυπωθήτω.
- Καφέτσιος, Κ. (2003). *Ενεργά μμοντέλα δεσμού ενηλίκων και ψυχική υγεία: Επισκόπηση της περιοχής και προτάσεις για κλινική εφαρμογή και έρευνα*. Encephalos. Ανακτήθηκε 22 Σεπτεμβρίου, 2018, https://eclass.uoa.gr/modules/document/file.php/PPP554/03_Kafetsios_ENCEPHALOS.pdf
- Καφέτσιος, Κ. (2003). Ικανότητες Συναισθηματικής Νοημοσύνης: Θεωρία και εφαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον, *Ελληνική Ακαδημία Διοίκησης Επιχειρήσεων*, 2, 16-25.
- Kafetsios, K. & Loumakou, M. (2007). *A comparative evaluation of the effects of trait emotional intelligence and emotion regulation on affect at work and job satisfaction*. International Journal of Work Organization and Emotion, vol 2 (1), 71-87.
- Kafetsios, K., Nezlek, J. B., & Vassilakou, T. (2012). Relationships between leaders' and subordinates' emotion regulation and satisfaction and affect at work. *The Journal of social psychology*, 152(4), 436-457.
- Kafetsios, K. (2013). Effects of Activated and Dispositional Self-Construction on Emotion Decoding Accuracy. *Ursula Hess*. Springer Science+Business Media New York. p.p 3-15. DOI 10.1007/s10919-013-0149-x.
- Kafetsios, K., Tsagarakis M., Stalikas A., (2007) Revised Experiences in close Relationships, *European Journal of Psychological Assessment*, 23 (1), 47-55.
- Kerr, R., Garvin, J., Heaton, N. & Boyle, E. (2006). *Emotional intelligence and leadership effectiveness*. *Leadership & Organization Development Journal*, 27(4), 265-279.
- Krausz, M., Bizman, A., & Braslavsky, D. (2001). Effects of attachment style on preferences for and satisfaction with different employment contracts: An exploratory study. *Journal of Business and Psychology*, 16(2), 299-316.
- Leiter, M., Day, A., Price, L. (2015). Attachment styles at work: measurement, collegial relationships and burnout. *Burnout Research*, 2, 25-35.
- Maslach, C. & Jackson, S., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory* (3rd edition). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.

- Momeni, N. (2009). The relation between managers' emotional intelligence and the organizational climate they create. *Public Personnel Management*, 38(2), 35- 48.
- Mousavi, S.H., Yarmohammadi, S. et al. (2012, March 2). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction of physical education teachers. *Scholars Research Library*. Ανακτήθηκε 22 Σεπτεμβρίου, 2018, <https://pdfs.semanticscholar.org/eeb8/f31c5f71e27ea05c7b22c97599f86afb40e0.pdf>
- Νέστορος, Ι.Ν. (2000). *Σύγχρονες Απόψεις για το Ρόλο των Συναισθημάτων στην Ψυχική Υγεία*. (Εργασία δημοσιευμένη στα Πρακτικά του Συνεδρίου του Παιδαγωγικού Τμήματος Δημοτικής Εκπαίδευσης του Πανεπιστημίου Κρήτης). Τμήμα Ψυχολογίας, Σχολή Κοινωνικών Επιστημών, Πανεπιστήμιο Κρήτης. Κρήτη.
- Newcombe, M. J., & Ashkanasy, N. M. (2002). *The role of affect and affective congruence in perceptions of leaders: An experimental study*. *The Leadership Quarterly*, 13(5), 601-614.
- Norton, M. S., & Kelly, L. K. (1997). *Resource, Allocation: Managing money and people's eye on education*. New York: Larchmoont.
- Παπαβασιλείου, Δ. (2017). *Η συμβολή της συναισθηματικής νοημοσύνης των σχολικών ηγετών στη διαδικασία της επαγγελματικής ενδυνάμωσης των εκπαιδευτικών*. Απόψεις εκπαιδευτικών Δημοτικής Εκπαίδευσης νόμου Κιλκίς. (Δημοσιευμένη Διπλωματική Εργασία). Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών- Οργάνωση και Διοίκηση Εκπαίδευσης – Εκπαιδευτική Ηγεσία. Πανεπιστήμιο Δυτικής Μακεδονίας Παιδαγωγική Σχολή Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης, Φλώρινα.
- Parkes, C. M., Hinde, J. S., & Marris, P. (1991). *Attachment Across the Life Cycle*. London Routledge.
- Rimé, B. (2007). The social sharing of emotion as an interface between individual and collective processes in the construction of emotional climates. *Journal of social issues*, 63(2), 307-322
- Robbins, S. & Judge, T. A. (2011). Σαχινίδης, Α. (επιμ.). *Οργανωσιακή συμπεριφορά Βασικές έννοιες και σύγχρονες προσεγγίσεις*. Εκδόσεις Κριτική: Αθήνα.
- Ronen, S., & M. Mikulincer (2009). Attachment orientations and job burnout: the mediating role of team cohesion and organizational fairness. *Journal of Social and Personal Relationships*, 26, 549-567

Σαϊτης, X., 2002α, *Ο Διευθυντής στο Σύγχρονο Σχολείο. Από τη θεωρία στη πράξη*, Αθήνα: Αυτοέκδοση

Salovey, P. and Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence, Imagination, Cognition, and Personality, 9, 185-211

Schooler, J.W. (2002). Re- representing consciousness: Dissociations between experience and meta-consciousness. *Trends in Cognitive Sciences*, 6, 339-344.

Schirmer, L. L., & Lopez, F. G. (2001). Probing the social support and work strain relationship among adult workers: Contributions of adult attachment orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 17–33.

Schutte, N. S., Malouff, J. M., Simunek, M., McKenley, J., & Hollander, S. (2002). Characteristic emotional intelligence and emotional well-being. *Cognition & Emotion*, 16(6), 769-785.

Sergiovanni, T., & Starratt, R. (1998). *Supervision: A redefinition*. Boston, MA: McGraw-Hill .

Singelis, T. M. (1994). *The Measurement of Independent and Interdependent Self-Construals*. *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol 20 (5), 580–591.

Shuck, M.B., Rocco, T.S., Albornoz, C.A. (2011). Exploring employee engagement from the employee perspective: implications for HRD. *Journal of European Industrial Training*, 35(4), 300 – 325.

Sroufe, L.A. & Waters, E. (1977). Attachment as an organisational construct. *Child Development*, 48, 1184 1199.

Sroufe, L.A. & Fleeson, J. (1986). Attachment and the construction of relationships, In W.W. Hartup & Z. Rubin (Eds). *Relationships and development*. Hillsdale, NJ, Erlbaum.

Στάγια & Ιορδανίδης (Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*, 2, 99-113.)

Stern, D.N. (1985). *The Interpersonal World of the Infant*. N.Y. Basic.

Tziner, A., Ben-David, A., Oren, L., Sharoni, G. (2014). Attachment to work, job satisfaction and work centrality. *Leadership & Organization Development Journal*, 35(6), 555-565.

- Tsagarakis, M., Kafetsios, K., & Stalikas, A. (2007). *Reliability and Validity of the Greek Version of the Revised Experiences in Close Relationships Measure of Adult Attachment*. *European Journal of Psychological Assessment*, vol 23 (1), 47-55.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). *Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work*. *Research in organizational behavior*, 19, 66. 1-74.
- West, M., Livesey, W. J., Reiffer, L., & Sheldon, A. (1986). The place of attachment in the life events model of stress and illness. *Canadian Journal of Psychiatry*, 31, 202-207.
- Wong, C. S., Law, S. K. (2002). *The effects of leader and follower emotional intelligence on performance and attitude: An exploratory study*. *The Leadership Quarterly*, 13(3), 243-274.

Παράρτημα

Πίνακες

Πίνακας 1.1. Έλεγχος Αξιοπιστία των διαστάσεων της Συναισθηματικής Νοημοσύνης.

WLSEA

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,572	4

WLOAE

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,507	4

WLUOE

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,144	4

WLROE

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,189	4

Πίνακας 1.2. Έλεγχος Αξιοπιστίας των διαστάσεων του Τύπου Δεσμού.

Αποφυγή

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,804	16

Εμμονή

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,884	15

Πίνακας: 1.3. Έλεγχος Αξιοπιστίας Συναισθημάτων και Συμπεριφοράς.

Ανεξαρτησία

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,624	13

Αλληλεξαρτησία

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,698	13

Πίνακας: 1.4. Έλεγχος Αξιοπιστίας Συνοχής ομάδας.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,946	6

Πίνακας: 1.5. Έλεγχος Αξιοπιστίας Επαγγελματικής Ικανοποίησης.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,829	10

Πίνακας: 2.1. Έλεγχος independent t-test για τη διάσταση Τύπου Δεσμού Αποφυγής για τους/τις Εκπαιδευτικούς και τους/τις διευθυντές/ντρίες.

Group Statistics					
	Θέση Εργασίας	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
avoidance	Εκπαιδευτικοί	97	3,1018	,80081	,08131
	Διευθυντές	23	2,9375	,67604	,14096

Independent t-test										
		Levene Test ...		t-test for Equality...						
		F	Significance	t	df	Sig(2-tailed)...	Mean Difference	Std. Error Diff...	Lower	Upper
avoidance	Equal variances ...	1,061	,305	,909	118	,365	,16430	,18068	- ,19350	,52210
	Not Equal variances ...			1,010	38,108	,319	,16430	,16273	- ,16510	,49371

Πίνακας: 2.2. Έλεγχος independent t-test για τη διάσταση Τύπου Δεσμού Εμμονής για τους/τις Εκπαιδευτικούς και τους/τις διευθυντές/ντρίες.

Group Statistics					
	Θέση Εργασίας	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
anxiety	Διευθυντής-τρια	23	3,0377	,84991	,17722
	Δάσκαλος	97	3,2570	1,01283	,10284

Independent t-test										
		Levene Test ...		t-test for Equality...						
		F	Significance	t	df	Sig(2-tailed)...	Mean Difference	Std. Error Diff...	Lower	Upper
anxiety	Equal variances ...	1,007	,318	-,961	118	,339	-,21936	,22833	- ,67152	,23279
	Not Equal variances ...			-1,071	38,315	,291	-,21936	,20490	- ,63404	,19531

Πίνακας 2.3. Έλεγχος independent t-test για την Επαγγελματική Ικανοποίηση για τους/τις εκπαιδευτικούς και τους/ τις διευθυντές/ντριες

Group Statistics					
	Θέση Εργασίας	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Job	Διευθυντής-τρια	23	3,9609	,49336	,10287
	Δάσκαλος	98	4,0010	,49231	,04973

Independent t-test										
		Levene Test ...		t-test for Equality...						
		F	Significance	t	df	Sig(2-tailed)...	Mean Difference	Std. Error Diff...	Lower	Upper
Job satisfaction	Equal variances ...	,032	,859	-,352	119	,726	-,04015	,11411	- ,26610	,18580
	Not Equal variances ...			-,351	33,075	,728	-,04015	,11426	- ,27260	,19230

Πίνακας 3.1. Συσχέτιση της διάστασης Αποφυγής και Εμμονής και της Εξαρτημένης Δομής Εαυτού και της Αλληλεξάρτητης με την Επαγγελματική Ικανοποίηση για τους/τις εκπαιδευτικούς.

Correlations			
			Job satisfaction
Spearman's rho	independence	Correlation Coefficient	,077
		Significance (2-tailed)	,451
		N	98
	interdependence	Correlation Coefficient	,146
		Significance (2-tailed)	,152
		N	98
	avoidance	Correlation Coefficient	-,160
		Significance (2-tailed)	,118
		N	97
	anxiety	Correlation Coefficient	-,132
		Significance (2-tailed)	,197
		N	97

Πίνακας: 3.2. Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την Επαγγελματική Ικανοποίηση και ανεξάρτητες τις διαστάσεις Τύπου Δεσμού και τις διαστάσεις Δομής Εαυτού για τους/τις εκπαιδευτικούς.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,277 ^a	,077	,037	,48575
a. Predictors: (constant) anxiety, independence, interdependence, avoidance...				

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	1,802	4	,451	1,909	,115 ^a
	Residual	21,708	92	,236		
	Total	23,510	96			
a. Predictors: (constant) anxiety, independence, interdependence, avoidance...						
b. Dependent Variable: job satisfaction						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,494	,617		5,660	,000
	independence	,028	,089	,034	,319	,750
	interdependence	,150	,091	,179	1,650	,102
	avoidance	-,037	,077	-,060	-,481	,631
	anxiety	-,080	,059	-,164	-1,366	,175
a. Dependent Variable: job satisfaction						

Πίνακας: 3.3. Συσχέτιση της διάστασης Αποφυγής και Εμμονής και της Εξαρτημένης Δομής Εαυτού και της Αλληλεξάρτητης με την Επαγγελματική Ικανοποίηση για τους/ τις διευθυντές/ ντρίες.

Correlations			
			job
Spearman's rho	independence	Correlation Coefficient	,348
		Significance (2-tailed)	,104
		N	23
	interdependence	Correlation Coefficient	,347
		Significance (2-tailed)	,105
		N	23
	avoidance	Correlation Coefficient	-,284
		Significance (2-tailed)	,189
		N	23
	anxiety	Correlation Coefficient	-,267
		Significance (2-tailed)	,218
		N	23
	Job satisfaction	Correlation Coefficient	1,000
		Significance (2-tailed)	.
		N	23

Πίνακας: 3.4. Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την Επαγγελματική Ικανοποίηση και ανεξάρτητες τις διαστάσεις Τύπου Δεσμού και τις διαστάσεις Δομής Εαυτού για τους/ τις διευθυντές/ ντρίες.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,426 ^a	,182	,000	,49343
a. Predictors: (constant) anxiety, interdependence, independence, avoidance...				

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	,972	4	,243	,998	,434 ^a
	Residual	4,383	18	,243		
	Total	5,355	22			
a. Predictors: (constant) anxiety, interdependence, independence, avoidance...						
b. Dependent Variable: job satisfaction						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,385	1,240		2,729	,014
	independence	-,062	,225	-,080	-,275	,786
	interdependence	,270	,193	,383	1,401	,178
	avoidance	-,006	,239	-,009	-,026	,979
	anxiety	-,147	,177	-,253	-,827	,419
a. Dependent Variable: job satisfaction						

Πίνακας: 4.1. Συσχέτιση της διάστασης Αποφυγής και Εμμονής και της Εξαρτημένης Δομής Εαυτού και της Αλληλεξάρτητης Δομής Εαυτού με την Συνοχή ομάδας για τους/τις εκπαιδευτικούς.

Correlations			
			dgroup
Spearman's rho	independence	Correlation Coefficient	,050
		Significance (2-tailed)	,622
			98
	interdependence	Correlation Coefficient	,188
		Significance (2-tailed)	,063
			98
	avoidance	Correlation Coefficient	-,161
		Significance (2-tailed)	,115
			97
	anxiety	Correlation Coefficient	-,204*
		Significance (2-tailed)	,045
			97
*. Corr. is significant at .05 level 2-tail...			

Πίνακας: 4.2. Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την Συνοχή ομάδας και ανεξάρτητες τις διαστάσεις Τύπου Δεσμού και τις διαστάσεις Δομής Εαυτού για τους/τις εκπαιδευτικούς.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,268 ^a	,072	,031	1,09840
a. Predictors: (constant) anxiety, independence, interdependence, avoidance...				

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	8,569	4	2,142	1,776	,140 ^a
	Residual	110,997	92	1,206		
	Total	119,566	96			
a. Predictors: (constant) anxiety, independence, interdependence, avoidance...						
b. Dependent Variable: dgroup						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,246	1,396		3,758	,000
	independence	,046	,202	,024	,226	,821
	interdependence	,225	,206	,119	1,093	,277
	avoidance	-,156	,173	-,112	-,902	,370
	anxiety	-,165	,133	-,150	-1,245	,216
a. Dependent Variable: dgroup						

Πίνακα: 4.3 Συσχέτιση της διάστασης Αποφυγής και Εμμονής και της Εξαρτημένης Δομής Εαυτού και της Αλληλεξάρτητης Δομής Εαυτού με την Συνοχή ομάδας για τους/τις διευθυντές/ντρίες.

Correlations			
			dgroup
Spearman's rho	independence	Correlation Coefficient	,044
		Significance (2-tailed)	,843
		N	23
	interdependence	Correlation Coefficient	,187
		Significance (2-tailed)	,393
		N	23
	avoidance	Correlation Coefficient	-,055
		Significance (2-tailed)	,803
		N	23
	anxiety	Correlation Coefficient	-,049
		Significance (2-tailed)	,826
		N	23

Πίνακας: 4.4 Πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση με εξαρτημένη μεταβλητή την Συνοχή ομάδας και ανεξάρτητες τις διαστάσεις Τύπου Δεσμού και τις διαστάσεις Δομής Εαυτού για τους/τις διευθυντές/ντρίες.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,287 ^a	,082	-,121	1,12968
a. Predictors: (constant) anxiety, interdependence, independence, avoidance...				

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Significance
1	Regression	2,065	4	,516	,405	,803 ^a
	Residual	22,971	18	1,276		
	Total	25,036	22			
a. Predictors: (constant) anxiety, interdependence, independence, avoidance...						
b. Dependent Variable: dgroup						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Significance
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,618	2,839		1,979	,063
	independence	-,439	,514	-,263	-,854	,404
	interdependence	,520	,442	,340	1,177	,255
	avoidance	,107	,548	,068	,195	,848
	anxiety	-,225	,406	-,179	-,554	,586
a. Dependent Variable: dgroup						

Πίνακας: 5.1 Συσχέτιση Συνοχής ομάδας και Επαγγελματικής Ικανοποίησης στο σύνολο του δείγματος.

Correlations				
			dgroup	job
Spearman's rho	dgroup	Correlation Coefficient	1,000	,417**
		Significance (2-tailed)	.	,000
		N	121	121
	Job satisfaction	Correlation Coefficient	,417**	1,000
		Significance (2-tailed)	,000	.
		N	121	121
**. Corr. is significant at .01 level 2-tail...				

Κωδικός ID:

**ΠΑΡΑΚΑΛΟΥΜΕ ΣΥΓΚΡΑΤΕΙΣΤΕ ΤΟΝ ΚΩΔΙΚΟ ID ΓΙΑΤΙ ΘΑ ΣΑΣ ΖΗΤΗΘΕΙ
ΚΑΤΑ ΤΗ ΣΥΜΠΛΗΡΩΣΗ ΤΟΥ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΤΗΣ
ΕΡΕΥΝΑΣ**



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**

**Σχολή Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Σπουδών
Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης
Μεταπτυχιακό Τμήμα
Οργάνωση & Διοίκηση της Εκπαίδευσης**

Θα θέλαμε να εκφράσουμε τη θερμή ευχαρίστησή μας για την συμμετοχή σας στην ερευνητική εργασία καθώς η συνεισφορά σας είναι πολύτιμη.

Η θεματική της εν λόγω εργασίας αφορά το συναίσθημα και την Κοινωνική Αντίληψη αυτού. Πολύ περισσότερο, βασικός στόχος της είναι η συσχέτιση των διαπροσωπικών σχέσεων, μεταξύ προϊστάμενων και υφιστάμενων της Πρωτοβάθμιας Εκπαίδευσης με την Επαγγελματική Ικανοποίηση. Είναι σημαντικό να μελετηθεί πώς οι ανθρώπινες σχέσεις επηρεάζουν την ικανοποίηση που τρέφουν για την εργασία τους οι Εκπαιδευτικοί.

Όσον αφορά το Ερωτηματολόγιο που καλείστε να συμπληρώσετε, είναι αναγκαίο να υπογραμμιστεί ότι υπάρχει απόλυτη εχεμύθεια των απαντήσεων και διατηρείται η ανωνυμία όλων των συμμετεχόντων και συμμετεχουσών καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας. Η συμπλήρωση ολόκληρου του ερωτηματολογίου διαρκεί περίπου 20 λεπτά. Με την συμπλήρωση και την επιστροφή του ερωτηματολογίου, αποδέχεστε τη συμμετοχή σας στην έρευνα.

Για οποιαδήποτε απορία σχετικά με την έρευνά μας, μπορείτε να επικοινωνήσετε στα στοιχεία: Γκαγκαστάθη Ράνια: ☎ 6976509686 ✉ ogkagkastathi@uth.gr

1. ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΙΚΗ ΝΟΗΜΟΣΥΝΗ

Παρακαλώ σημειώστε την άποψη σας με x για κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις:

		Ποτέ	Σπάνια	Μερικές φορές	Συχνά	Πάντα
1.	Όταν κάποιος είναι ενθουσιασμένος, έχω την τάση να ενθουσιάζομαι και εγώ					
2.	Δε με ενοχλεί πολύ η δυστυχία των άλλων ανθρώπων					
3.	Με στεναχωρεί όταν βλέπω κάποιον/α να αντιμετωπίζεται με αγένεια					
4.	Δεν επηρεάζομαι όταν κάποιος δικός μου είναι ευτυχισμένος					
5.	Μου αρέσει να κάνω τους άλλους να αισθάνονται καλύτερα					
6.	Ενδιαφέρομαι για ανθρώπους λιγότερο τυχερούς από εμένα					
7.	Όταν ένας φίλος/η αρχίζει να μιλάει για τα προβλήματα του/ της, προσπαθώ να κατευθύνω τη συζήτηση προς κάτι άλλο					
8.	Καταλαβαίνω πότε κάποιος είναι λυπημένος, ακόμη και όταν δεν λέει τίποτα					
9.	Θεωρώ ότι προσαρμόζομαι με τη διάθεση των άλλων ανθρώπων					
10.	Δεν συμπονώ τους ανθρώπους που προκαλούν οι ίδιοι στον εαυτό τους σοβαρές ασθένειες					
11.	Αισθάνομαι ενοχλημένος όταν κάποιος κλαίει					
12.	Δεν με ενδιαφέρει πραγματικά για το πώς αισθάνονται οι άλλοι άνθρωποι					
13.	Έχω έντονη επιθυμία να βοηθήσω κάποιον/α όταν τον/την βλέπω αναστατωμένο/η					
14.	Δεν αισθάνομαι οίκτο για κάποιον/α που βλέπω να τον/την μεταχειρίζονται άδικα					
15.	Θεωρώ ανόητο οι άνθρωποι να επιδεικνύουν την ευτυχία τους					
16.	Όταν βλέπω κάποιον να τον/την εκμεταλλεύονται, αισθάνομαι προστατευτικός/ή προς εκείνον/ην					

2. ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΓΕΝΙΚΑ

Οι 36 προτάσεις που ακολουθούν, αφορούν το πώς αισθάνεσαι μέσα σε στενές σχέσεις/Δεσμούς, συμπεριλαμβανομένου και του γάμου. Μας ενδιαφέρει το πώς βιώνεις γενικά τις σχέσεις αυτές και όχι μόνο τι συμβαίνει σε μία τωρινή σχέση. Σημείωσε δίπλα από την κάθε πρόταση το κατά πόσο συμφωνείς ή διαφωνείς με αυτήν, με βάση την ακόλουθη κλίμακα:

Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Κάπως διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Κάπως συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
1	2	3	4	5	6	7
___ 1	Προτιμώ να μη δείχνω στο/στη σύντροφό μου τι αισθάνομαι κατά βάθος.					
___ 2	Φοβάμαι ότι θα χάσω την αγάπη του/της συντρόφου μου.					
___ 3	Αισθάνομαι άνετα να μοιράζομαι προσωπικές σκέψεις και συναισθήματα με το/τη σύντροφό μου.					
___ 4	Ανησυχώ συχνά με την ιδέα ότι ο/η σύντροφός μου δε θα θέλει να μείνει μαζί μου.					
___ 5	Το βρίσκω δύσκολο ν' αφήσω τον εαυτό μου να στηριχθεί σε ερωτικούς συντρόφους.					
___ 6	Ανησυχώ συχνά με την ιδέα ότι ο/η σύντροφός μου δε με αγαπάει πραγματικά.					
___ 7	Αισθάνομαι πολύ άνετα να είμαι συναισθηματικά κοντά με ερωτικούς συντρόφους.					
___ 8	Ανησυχώ ότι οι ερωτικοί μου σύντροφοι δε θα νοιάζονται για μένα όσο εγώ γι' αυτούς.					
___ 9	Δεν αισθάνομαι άνετα να «ανοίγομαι» σε ερωτικούς συντρόφους.					
___ 10	Συχνά εύχομαι τα αισθήματα του/της συντρόφου μου για μένα να ήταν τόσο δυνατά όσο τα δικά μου γι' αυτόν/αυτήν.					
___ 11	Προτιμώ να μην είμαι συναισθηματικά πολύ κοντά σε ερωτικούς συντρόφους.					
___ 12	Ανησυχώ πολύ για τις σχέσεις μου.					
___ 13	Αισθάνομαι άβολα όταν ο/η ερωτικός μου σύντροφος θέλει να είναι συναισθηματικά πολύ κοντά μου.					
___ 14	Όταν ο σύντροφός μου είναι μακριά μου, ανησυχώ ότι μπορεί ν' ενδιαφερθεί για κάποιον/α άλλο/άλλη.					
___ 15	Το βρίσκω σχετικά εύκολο να έρθω συναισθηματικά κοντά με το/τη σύντροφό μου.					
___ 16	Όταν δείχνω τα αισθήματά μου στους ερωτικούς συντρόφους, φοβάμαι ότι εκείνοι δεν θα αισθάνονται το ίδιο για εμένα.					
___ 17	Δε μου είναι δύσκολο να πλησιάσω συναισθηματικά με το/τη σύντροφό μου.					

___ 18	Σπάνια ανησυχώ για το ότι ο/η σύντροφός μου μπορεί να με αφήσει.
___ 19	Συνήθως συζητάω τα προβλήματα και τις ανησυχίες μου με το/τη σύντρόφό μου.
___ 20	Ο/Η ερωτικός μου σύντροφος με κάνει ν' αμφισβητώ τον εαυτό μου.
21	Με βοηθάει να στραφώ στο/στη σύντρόφό μου σε ώρες ανάγκης.
22	Σπάνια ανησυχώ με την ιδέα ότι μπορεί να με εγκαταλείψουν.
___ 23	Λέω στο/στη σύντρόφό μου σχεδόν τα πάντα.
___ 24	Διαπιστώνω ότι οι σύντροφοί μου δεν θέλουν να έρθουν συναισθηματικά τόσο κοντά μου όσο θα ήθελα.
___ 25	Συζητάω τα πράγματα που με απασχολούν με το/τη σύντρόφό μου.
___ 26	Μερικές φορές οι ερωτικοί μου σύντροφοι αλλάζουν τα αισθήματά τους για μένα χωρίς φανερό λόγο.
___ 27	Αισθάνομαι νευρικότητα όταν ένας σύντροφος έρθει συναισθηματικά πολύ κοντά μου.
___ 28	Η επιθυμία μου να είμαι συναισθηματικά πολύ κοντά με τους άλλους μερικές φορές τους φοβίζει και τους απομακρύνει.
___ 29	Αισθάνομαι άνετα να στηριχθώ στον/στην ερωτικό μου σύντροφο.
___ 30	Φοβάμαι ότι μόλις ένας ερωτικός σύντροφος με γνωρίσει καλά, δε θα του αρέσει το ποιος/α πραγματικά είμαι.
___ 31	Το βρίσκω εύκολο να στηριχθώ σε ερωτικούς συντρόφους.
___ 32	Θυμώνω που δεν παίρνω τη στοργή και τη στήριξη που χρειάζομαι από το/τη σύντρόφό μου.
___ 33	Μου είναι εύκολο να είμαι τρυφερός με τον/την ερωτικό μου σύντροφο.
___ 34	Ανησυχώ ότι υστερώ σε σύγκριση με άλλους ανθρώπους.
___ 35	Ο/Η σύντροφός που πραγματικά καταλαβαίνει εμένα και τις ανάγκες μου.
___ 36	Μου φαίνεται ότι ο/η σύντροφός μου με προσέχει μόνο όταν είμαι θυμωμένος.

3. ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑ

ΟΔΗΓΙΕΣ:

Ακολουθεί κατάλογος με ερωτήσεις που εκφράζουν τα συναισθήματά μας και τη συμπεριφορά μας κάτω από ορισμένες συνθήκες. Σημείωσε για το πόσο συμφωνείς ότι ισχύει η κάθε πρόταση για εσένα.

Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Κάπως διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ ούτε διαφωνώ	Κάπως συμφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
1	2	3	4	5	6	7
__ 1	Μου αρέσει να ξεχωρίζω και να είμαι διαφορετικός από τους άλλους.					
__ 2	Μπορώ να μιλήσω ανοιχτά με κάποιον που συναντώ για πρώτη φορά, ακόμη και αν αυτός/η είναι μεγαλύτερος/η σε ηλικία.					
3	Ακόμα και εάν διαφωνώ έντονα με τα μέλη της ομάδας μου (οικογένεια, σχολική τάξη, ομάδα συνεργατών, παρέα κ.α.) αποφεύγω να τσακωθώ μαζί τους.					
4	Σέβομαι άτομα με μεγαλύτερο κύρος από εμένα (αφεντικό στην δουλειά, αστυνομία-υπηρεσίες) με τα οποία έρχομαι σε επαφή.					
__ 5	Κάνω του κεφαλιού μου ανεξάρτητα από το τι σκέφτονται οι άλλοι.					
__ 6	Εκτιμώ τους μετριοφρονες ανθρώπους.					
__ 7	Είναι σημαντικό για μένα να ενεργώ σαν ανεξάρτητο άτομο.					
__ 8	Μπορώ να θυσιάσω το προσωπικό μου συμφέρον για το καλό της ομάδας στην οποία ανήκω.					
__ 9	Προτιμώ να πω 'όχι' κατευθείαν (όταν δεν μου αρέσει κάτι), παρά μισόλογα και να μην με καταλάβουν.					
__ 10	Είναι σημαντικό για μένα να έχω ζωνρή φαντασία.					
__ 11	Όσον αφορά στις σπουδές μου και τα επαγγελματικά μου σχέδια, οφείλω να λαμβάνω υπόψη τη συμβουλή των γονέων μου.					
__ 12	Νοιώθω ότι η μοίρα μου είναι συνυφασμένη με αυτή των ανθρώπων γύρω μου.					
__ 13	Όταν γνωρίζω για πρώτη φορά κάποιον άνθρωπο προτιμώ να είμαι ευθύς και ειλικρινής.					
__ 14	Νιώθω καλά όταν συνεργάζομαι με άλλους.					
__ 15	Νιώθω άνετα (όχι αμήχανα) όταν με επαινούν ή με επιβραβεύουν.					

__ 16	Θα αισθανθώ συνυπεύθυνος αν κάποιο από τα αδέρφια μου αποτύχει σε κάτι.
__ 17	Συχνά αισθάνομαι ότι οι σχέσεις μου με τους άλλους είναι σημαντικότερες από τις προσωπικές μου επιτυχίες.
__ 18	Δεν δυσκολεύομαι να παίρνω το λόγο μέσα στην τάξη ή σε μία συνεδρίαση.
__ 19	Θα έδινά την θέση μου στο λεωφορείο στον καθηγητή μου ή το αφεντικό μου.
__ 20	Συμπεριφέρομαι πάντα με τον ίδιο τρόπο, ανεξάρτητα με ποιόν είμαι μαζί.
21	Η ευτυχία μου εξαρτάται από την ευτυχία των ανθρώπων που με περιβάλλουν.
22	Η υγεία μου είναι το σημαντικότερο πράγμα για μένα.
__ 23	Θα παραμείνω στην ομάδα μου εάν με χρειάζεται ακόμα και εάν είμαι δυσαρεστημένος μαζί της.
__ 24	Προσπαθώ να κάνω το καλύτερο για μένα ανεξάρτητα από τις επιπτώσεις που θα έχει στους άλλους.
__ 25	Το να είμαι ικανός να φροντίζω τον εαυτό μου είναι πρωταρχικής σημασίας για μένα.
__ 26	Είναι σημαντικό για μένα να σέβομαι τις αποφάσεις της ομάδας μου.
__ 27	Η ταυτότητά μου ως πρόσωπο, η ανεξαρτησία μου από τους άλλους, είναι πολύ σημαντικό πράγμα για 'μένα.
__ 28	Είναι σημαντικό για μένα να διατηρούνται οι ισορροπίες μέσα στην ομάδα μου.
__ 29	Συμπεριφέρομαι στο σπίτι και στο σχολείο με τον ίδιο τρόπο.
__ 30	Συνήθως κάνω αυτό που θέλουν οι άλλοι να κάνω, ακόμα και εάν θα ήθελα να κάνω κάτι διαφορετικό.

4. ΣΥΝΟΧΗ ΤΗΣ ΟΜΑΔΑΣ

Οι παρακάτω προτάσεις αναφέρονται σε ολόκληρη την ομάδα υπαλλήλων, με τους οποίους υπηρετείτε μαζί στην ίδια μονάδα. Για κάθε πρόταση, επιλέξτε την απάντηση που σας εκφράζει περισσότερο.

	1= Διαφωνώ απόλυτα 2= Διαφωνώ αρκετά 3= Διαφωνώ μερικώς 4= Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ 5=Συμφωνώ μερικώς 6= Συμφωνώ αρκετά 7= Συμφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ αρκετά	Διαφωνώ μερικώς	Ούτε διαφωνώ, ούτε συμφωνώ	Συμφωνώ μερικώς	Συμφωνώ αρκετά	Συμφωνώ απόλυτα
1.	Αισθάνομαι ότι ανήκω σε αυτή την ομάδα.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Χαίρομαι που είμαι μέλος αυτής της ομάδας.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Θεωρώ τον εαυτό μου, μέλος αυτής της ομάδας.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Αυτή η ομάδα είναι μία από τις καλύτερες που έχω συναντήσει.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Αισθάνομαι μέλος αυτής της ομάδας.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Είμαι ικανοποιημένος που είμαι μέλος αυτής της ομάδας.	1	2	3	4	5	6	7

5. ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Οι παρακάτω προτάσεις αφορούν την ικανοποίησή σας από την εργασία σας. Παρακαλούμε κυκλώστε τον ανάλογο αριθμό σύμφωνα με την παρακάτω κλίμακα: Διαφωνώ απόλυτα: 1, Διαφωνώ: 2, Ούτε συμφωνώ/ Ούτε διαφωνώ: 3, Συμφωνώ: 4, Συμφωνώ απόλυτα: 5

	Διαφωνώ απόλυτα	Διαφωνώ	Ούτε συμφωνώ/ ούτε διαφωνώ	Συμφωνώ	Συμφωνώ απόλυτα
1. Η δουλειά μου είναι ενδιαφέρουσα.	1	2	3	4	5
2. Αισθάνομαι πολύ ικανοποιημένος από την τωρινή δουλειά μου.	1	2	3	4	5
3. Φαίνεται πως οι φίλοι μου θεωρούν πιο ενδιαφέρουσες τις δουλειές τους.	1	2	3	4	5
4. Αν ξεκινούσα πάλι από την αρχή, θα επέλεγα την ίδια δουλειά.	1	2	3	4	5
5. Συχνά βαριέμαι στη δουλειά μου.	1	2	3	4	5
6. Όταν τελειώνω από τη δουλειά μου, αισθάνομαι πως έχω κάνει κάτι αξιοσημείωτο.	1	2	3	4	5
7. Είμαι δυσαρεστημένος από τη δουλειά μου.	1	2	3	4	5
8. Αισθάνομαι ασφάλεια στη δουλειά μου.	1	2	3	4	5
9. Είμαι ικανοποιημένος από την κοινωνική επαφή που έχω μέσω της δουλειάς μου.	1	2	3	4	5
10. Οι συνθήκες εργασίας είναι ικανοποιητικές.	1	2	3	4	5
11. Νομίζω πως η κάθε μέρα δουλειάς δεν τελειώνει ποτέ.	1	2	3	4	5
12. Τις περισσότερες μέρες είμαι ενθουσιασμένος με τη δουλειά μου.	1	2	3	4	5

6. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Σημειώστε με X σ' ότι από τα παρακάτω ισχύει.

1. Φύλο

Ανδρας	
Γυναίκα	

2. Ηλικία: _____

3. Οικογενειακή κατάσταση

Έγγαμος-Αρραβωνιασμένος	
Έχω σχέση	
Δεν έχω σχέση	

4. Μορφωτικό επίπεδο

Απόφοιτος ΑΕΙ	
Απόφοιτος ΤΕΙ	
Δεύτερο πτυχίο	
Μεταπτυχιακός Τίτλος	
Διδακτορικός Τίτλος	
Μεταπτυχιακό ή Διδακτορικό στην Ειδική Αγωγή	

5. Σε τι περιοχή μεγαλώσατε το μεγαλύτερο διάστημα της ζωής σας;

Αγροτική Περιοχή	
Αστική Περιοχή	
Ημί-αστική Περιοχή	

6. Σε τι κοινωνικό-οικονομικό περιβάλλον μεγαλώσατε το μεγαλύτερο διάστημα της ζωής σας;

Ανώτερο	
Ανώτερο/Μεσαίο	
Μεσαίο	
Μεσαίο/Χαμηλό	
Χαμηλό	

7. Ποια είναι η θέση που έχετε στη σχολική μονάδα που υπηρετείτε;

Διευθυντής-τρια	
Δάσκαλος-α	

7. ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΣΥΝΑΙΣΘΗΜΑΤΟΣ

Θα σας παρακαλούσαμε να ακολουθήσετε τον παρακάτω σύνδεσμο για να ολοκληρώσετε την έρευνα στην εξής ιστοσελίδα:

<http://ls.economics.datacenter.uoc.gr/limesurvey/index.php/481288?lang=el>

Θα αξιολογήσετε τις εκφράσεις συναισθημάτων σε φωτογραφίες (περίπου 6-8 λεπτά). ΜΗΝ ΞΕΧΑΣΕΤΕ ΝΑ ΒΑΛΕΤΕ ΤΟΝ ΚΩΔΙΚΟ ΣΑΣ ΠΟΥ ΕΙΝΑΙ ΣΤΗΝ ΠΡΩΤΗ ΣΕΛΙΔΑ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.

Ευχαριστούμε πολύ για τον χρόνο σας!

